



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y AMPARO**

**“ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO-
CONSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL
PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN
MÉXICO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

DIANA SÁNCHEZ MONZALVO

Asesora

Lic. Virginia Villamar Cruz



México D.F. 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

**UNIDAD DE SEMINARIOS "JOSÉ VASCONCELOS"
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y
DE AMPARO**

Cd. Universitaria, D. F. 25 de Mayo de 2010.

**DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ.
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
PRESENTE.**

Por este conducto, me permito comunicar a usted, que la pasante, **SÁNCHEZ MONZALVO DIANA** con número de cuenta 302015216 bajo la supervisión de este Seminario, elaboró la tesis intitulada **"ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO - CONSTITUCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO"**, realizada con la asesoría de la profesora Lic. Virginia Villamar Cruz.

Con fundamento en los artículos 8º fracción V del Reglamento de Seminarios, 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes de la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberse realizado conforme a las exigencias correspondientes, se aprueba la nombrada tesis, que además de las opiniones que cita, contiene las que son de exclusiva responsabilidad de su autor. En consecuencia, se autoriza su presentación al Jurado respectivo.

"La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, sabe caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente, sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad"

**ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
EL DIRECTOR DEL SEMINARIO**

LIC. EDMUNDO ELÍAS MUSI



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y DE AMPARO

100 UNAM
UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MÉXICO
1910 - 2010

*pcm.

AGRADECIMIENTOS

En toda la experiencia universitaria y la conclusión de este trabajo de tesis, ha habido personas que merecen las gracias porque sin su valiosa aportación no hubiera sido posible este trabajo y también lo merecen aquellos que han plasmado una huella en mi camino.

A Dios, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta más en mi carrera.

A la facultad de Derecho de la UNAM y lo que esta máxima casa de estudios representa en mí.

A mi asesora de tesis y una de las personas que más admiro por su inteligencia y conocimientos, la Licenciada Virginia Villamar Cruz, a quien le debo el hecho de que ésta tesis tenga los menos errores posibles. Gracias por su paciencia.

Al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), especialmente a Vilma, Karla, Natalia, Adrianita, Marilú, Nancy, Siomara, Héctor, Víctor, Jean Philibert, Marco y Gerardo por su apoyo tan grande y la amistad que me brindaron.

A mi hermana Claudia por su cariño, atención y apoyo permanentes durante la realización de esta investigación.

DEDICATORIAS

Esta tesis se la dedico con mucho cariño y amor a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. A ti papá por brindarme los recursos necesarios y estar a mi lado apoyándome y aconsejándome siempre. A ti mamá, por hacer de mi una mejor persona a través de tus consejos, enseñanzas y amor. Gracias por todo papá y mamá, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí. Los quiero con todo mi corazón y este trabajo que me llevó un año hacerlo es para ustedes, aquí está lo que me brindaron, solamente les estoy devolviendo lo que ustedes me dieron durante este tiempo.

A mi hermana, gracias por estar conmigo, por brindarme todo el apoyo para continuar y por consentirme tanto, te quiero mucho.

A mis profesores, por confiar en mí, por tenerme la paciencia necesaria. Gracias por que sin ustedes a mi lado no lo hubiera logrado, tantas desveladas sirvieron de algo y aquí está el fruto. Les agradezco a todos ustedes con toda mi alma el haber llegado a mi vida. Los quiero mucho. Nunca los olvidaré.

Al Maestro y gran amigo Jean Philibert Mobwa Mobwa N'Djoli por el apoyo que me brindó en la realización de mi tesis y por siempre contagiarme de alegría a través de sus ocurrencias.

A todos mis amigos del Juzgado 28 de Paz Penal: Leticia Salazar, Selene Reyes, Jacqueline Bermudez, Claudia Salgado, Imelda, Luis, Rodolfo y Erick, por su cariño, comprensión y apoyo sin condiciones ni medida.

A mis amigas de la UNAM: Lupita, Alejandra y Rocío, muchas gracias por estar a mi lado en todo este tiempo que hemos vivido momentos felices y tristes, gracias por ser mis amigas y recuerden que siempre las llevaré en mi corazón.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	6
CAPÍTULO 1. ÁMBITO DE LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO.	10
1.1. Conceptos de la discriminación.	10
1.1.1. Ámbito Constitucional.	13
1.1.2. Ámbito Legal.	28
1.1.3. Ámbito Internacional.	29
1.1.4. Ámbito Penal.	36
1.2. Efectos de la discriminación.	41
1.3. Referencia de algunos grupos vulnerables sujetos de discriminación en México.	44
1.3.1. Las mujeres.	45
1.3.2. Los grupos indígenas.	46
1.3.3. Las personas con algún tipo de discapacidad.	46
1.3.4. Las personas adultas mayores.	47
1.3.5. Las personas que viven con VIH – SIDA.	48
1.3.6. Los migrantes.	49
1.3.7. Las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual.	49
1.4. El problema de la discriminación en México.	50
CAPITULO 2. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (MARCO HISTÓRICO – CONCEPTUAL).	71
2.1. Antecedentes Jurídicos del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.	71
2.1.1. La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación el 27 de marzo del 2001.	71
2.1.2. Adición del tercer párrafo al Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 14 de agosto de 2001.	73
2.1.3. Entrada en vigor de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el 12 de junio de 2003.	73
2.1.4. Publicación del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación el 26 de abril de 2004.	74
2.2. Regulación del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	75
2.2.1. Definición y naturaleza jurídica del Consejo.	76
2.2.2. Objetivos del Consejo.	77
2.2.3. Estructura orgánica del Consejo.	80
2.2.4. Atribuciones del Consejo.	84
2.2.4.1. Competencia.	84
2.2.4.2. Incompetencia.	86

2.2.5. Procedimientos previstos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	87
2.2.5.1. Procedimiento de queja por actos cometidos por particulares.	88
2.2.5.2. Procedimiento de reclamación por actos cometidos por servidores públicos federales.	96
2.2.5.3. Medidas administrativas previstas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	103

**CAPÍTULO 3. COMPARACIÓN DE LAS FUNCIONES Y ESTRUCTURAS ENTRE
EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA
DISCRIMINACIÓN (MÉXICO) Y EL INSTITUTO NACIONAL
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL
RACISMO (ARGENTINA). 107**

3.1. Similitudes y diferencias entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Argentina).	109
3.1.1. Concepto y naturaleza jurídica.	109
3.1.2. Objetivos.	117
3.1.3. Estructura orgánica.	118
3.1.4. Atribuciones y funciones.	129

**CAPÍTULO 4. LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN Y FUNCIONES DEL CONSEJO NACIONAL
PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN COMO RESPUESTA
INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO
FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN. 145**

4.1. La respuesta institucional.	145
4.1.1. Celebración de convenios generales y específicos por el Consejo.	146
4.1.2. Armonización legislativa en las Entidades Federativas.	153
4.2. Atención de quejas y reclamaciones por presuntos actos discriminatorios.	168
4.3. Implementación de estrategias que influyen en un cambio cultural por la no Discriminación.	171
4.3.1. Aplicabilidad de Medidas Administrativas.	174
4.3.2. Producción de material editorial en materia de discriminación.	177
4.4. Repercusiones políticas, sociales, económicas y culturales.	180
4.4.1. Políticas.	182
4.4.2. Sociales.	183
4.4.3. Económicas.	185
4.4.4. Culturales.	185

CONCLUSIONES. 189

FUENTES DE INVESTIGACIÓN. 194

BIBLIOGRAFÍA. 194
HEMEROGRAFÍA. 195
MESOGRAFÍA. 195

INTRODUCCIÓN

Estudiar un tema como la no discriminación presenta desde el inicio algunas dificultades. Por un lado, una gran amplitud y la posibilidad de diferentes ángulos de aproximación, aun cuando los términos utilizados sean los mismos. Por otro, cierta vaguedad derivada de la utilización de un lenguaje demasiado general e impreciso, lo cual provoca confusión en el alcance de los conceptos. Por esto, es necesario establecer una plataforma de entendimiento mutuo sobre ciertos conceptos relacionados con el fenómeno de la discriminación.

Discernir sobre el fenómeno de la discriminación está estrictamente ligado a una serie de conceptos que le dan origen, lo fortalecen, lo justifican y lo mantienen vigente dividiendo a la sociedad mexicana y ampliando los núcleos de exclusión y marginación cada vez más numerosos que impiden el goce y ejercicio de los derechos fundamentales.

Entender la discriminación como un fenómeno sociológico fuertemente arraigado en nuestra cultura nos lleva a aceptar que, por generaciones, hemos aprendido a convivir rodeados de actos discriminatorios, de tal forma que nos hemos acostumbrado a considerarlos como hechos naturales, es decir, normales e incluso incuestionables. Esta actitud nos lleva a adoptar desde la primera infancia una serie de posturas ideológicas que nos convierten en actores de la discriminación y perpetuadores de la misma al transmitir tales posturas a las nuevas generaciones, de tal forma que la cadena parece interminable y cada vez más fortalecida.

La presente investigación se desarrollará en cuatro capítulos, donde se mostrará un enfoque sobre la discriminación y el papel que desempeña el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación, como órgano del Estado Mexicano encargado de prevenir, combatir y eliminar todo tipo de discriminación que se presente en todo el territorio nacional.

Dentro del primer capítulo se tratará el marco teórico-conceptual de la discriminación, para ello se abordarán diversas nociones de la misma, entre las que se destaca aquella prevista en el Diccionario de la Real Academia, así como aquellas señaladas por algunos autores. De igual manera, se hará referencia a su regulación en el ámbito constitucional, legal, internacional y penal.

Además, se analizarán los efectos que trae consigo la discriminación; y se hará referencia a algunos grupos vulnerables sujetos de discriminación en México, entre los cuales destacan: las mujeres (indígenas, embarazadas), las personas que viven con VIH-SIDA, las personas con algún tipo de discapacidad, las personas adultas mayores, las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, por mencionar algunas. Y finalmente se estudiará el problema de la discriminación en México a la luz de la Primera Encuesta Nacional sobre la Discriminación elaborada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).

En el capítulo segundo, se abordará la instalación de la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación el 27 de marzo del 2001, la adición del tercer párrafo al Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 14 de agosto de 2001, la entrada en vigor de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el 12 de junio de 2003 y la publicación del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación el 26 de abril de 2004, como los antecedentes jurídicos más notables e importantes del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

De esta manera, procederemos a estudiar la definición, la naturaleza jurídica, los objetivos, la estructura orgánica y administración, las atribuciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación a la luz de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Del mismo modo, se analizarán, los procedimientos - queja y reclamación- a través de los cuales se puede denunciar un acto de discriminación cometido en el territorio nacional mexicano ya sea por particulares

y/o servidores públicos federales ante este Consejo. Por último se examinarán las sanciones o medidas administrativas que aplica este Consejo para prevenir y eliminar todo acto de discriminación que se ejerza contra cualquier persona que se encuentre en el territorio nacional.

En el tercer capítulo se comparará y se analizará las funciones y estructuras entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Argentina), mencionando las similitudes y diferencias. Dicho de otro modo, estudiaremos las similitudes y diferencias que existen desde su concepto, su naturaleza jurídica, sus objetivos, su estructura orgánica, su administración, sus atribuciones, sus funciones, y el procedimiento que se deberá de seguir para denunciar actos de discriminación.

Finalmente, en el capítulo cuarto se hará mención a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) y las funciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) como respuesta institucional en el sistema jurídico mexicano frente a la discriminación. Dicho de otra manera, se tratarán temas como: la celebración de convenios generales y específicos por este Consejo y demás instrumentos jurídicos con instituciones públicas federales, locales y municipales; con personas y organizaciones sociales, privadas e instituciones académicas, tanto nacionales como internacionales, con el objetivo de conjurar esfuerzos en el combate a la discriminación; la armonización legislativa en las Entidades Federativas, se mencionarán los Estados de la República Mexicana que cuentan con su Ley Local para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como aquellos en los cuales se está trabajando sobre una Ley en la materia. Del mismo modo, se indicarán las Entidades Federativas que en su Constitución Política prohíben expresamente toda forma de discriminación, distinción y desigualdad. En este orden de ideas, se citarán los Códigos Penales de los Estados de la República Mexicana que tipifican la discriminación como delito. Además, mencionaremos el total de asesorías y orientaciones brindadas

por el CONAPRED por presuntos actos de discriminación de 2004 a Octubre 2009. Del mismo modo, se citarán cuantas quejas y reclamaciones ha recibido el Consejo desde el 2004, año de su creación hasta nuestros días.

Por otra parte, se abordarán algunas de las estrategias que el CONAPRED ha implementado con la finalidad de influir en un cambio cultural por la no discriminación. De modo que se mencionarán ciertas series radiofónicas entre las cuales destacan: El *Programa de Iguales pero Diferentes*, *Programa de Todos ponen su granito de arena*, transmitido por Radio Educación. Asimismo, se tratará la aplicabilidad de las medidas administrativas como los medios a través de los cuales este Consejo Nacional “sanciona” a quienes cometen actos de discriminación. En este contexto, se presentará el informe elaborado por la Subdirección de Medidas Administrativas del CONAPRED, con el objetivo de mostrar las medidas administrativas (cursos de sensibilización en materia de no discriminación, fijación de carteles y/o verificación de cualquier otra índole) que este Consejo aplicó durante el año 2008 a las empresas o instituciones que violentaron o impidieron los derechos u oportunidades de desarrollo de cualquier individuo. Por otra parte, haremos referencia a la producción de material editorial en materia de discriminación que este organismo ha diseñado con el objetivo de sensibilizar, orientar y crear conciencia de la problemática de la discriminación en diversos sectores de la sociedad. Finalmente, se tratarán las repercusiones políticas, sociales, económicas y culturales de la discriminación.

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE LA DISCRIMINACIÓN EN MÉXICO

Para abordar un tema tan importante como es el Análisis del Marco Jurídico - Constitucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México es necesario revisar algunos conceptos fundamentales como lo es el ámbito de la discriminación en México.

En la actualidad, el término discriminación forma parte de nuestro lenguaje, como referente de una situación desagradable de ciertas personas. Es decir, las personas nos referimos a ella platicando o describiendo algo, incluso, hay quienes tienen alguna idea sobre lo que implica. Sin embargo, ha adquirido valoraciones erróneas que carecen del sentido que caracteriza toda práctica discriminatoria. En otras palabras, se le ha asociado con conceptos relacionados con tratar mal a las personas por su condición, por pertenecer a un grupo social específico, maltratar a alguien, pagar un menor sueldo a una persona o grupo específico, tratar diferente o negativamente a las personas, entre otros factores.

Es por ello, que consideramos necesario referir algunas nociones respecto a la discriminación.

1.1. Conceptos de la discriminación.

El autor Carlos de la Torre Martínez, nos señala que “la palabra discriminación proviene del latín *discrimino* o *discriminare*, que se refiere a la acción de separar, dividir o distinguir”.¹ Desde este punto se entiende que la discriminación equivale a un acto de diferenciación y selección.

¹De la Torre Martínez, Carlos. *El derecho a la no discriminación en México*, Porrúa, México, 2006, p.5.

Por otra parte, el Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia concibe dos definiciones del vocablo discriminar. “La primera es la que tiene que ver con la acción de separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra. Por otra parte, la segunda concepción significa: dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, etcétera”.²

Como se puede desprender, en esta definición en principio, se indica que el término discriminación es el acto de diferenciación y de división entre varios objetos.

En cambio, en un segundo término, alude a un trato inferior por distinciones basadas en categorías sociales o culturales que no tienen ninguna relación con las capacidades o los méritos personales o con el comportamiento concreto de una persona individual.

En conclusión, estas dos acepciones se concretan a definir la discriminación como un verbo que separa, distingue y propicia un trato inferior, pero ni aún cuando habla de éste, recoge el sentido peyorativo-degenerativo que una acción discriminatoria implica.

En otras palabras, la definición que nos ofrece el Diccionario resulta incompleta, ya que omite señalar “las consecuencias negativas reales o posibles como elemento determinante de todo acto discriminatorio”.³

Bajo esta óptica, podemos decir que el autor acierta al decir que “existen tres elementos alrededor de los cuales se construye el concepto de discriminación. En primer término, la discriminación se materializa en una desigualdad de trato que implica una exclusión, restricción o preferencia a una persona o grupo de

²Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 22ª edición, Madrid, 2001, en <http://www.rae.es/rae.html>, 22 de septiembre de 2009, 9:00pm.

³Rodríguez Zepeda, Jesús. *¿Qué es la Discriminación y cómo combatirla?*, CONAPRED, México, 2004, p.13.

personas. El segundo elemento es que la causa que motiva el trato desigual es una cualidad o condición específica de la persona o alguna convicción que ha adoptado. En tercer lugar, que el resultado sea la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos o libertades fundamentales de las personas que son discriminadas”.⁴

Dicho de otra manera, se habla de discriminación cuando hay un rechazo a las diferencias pero que va acompañado de un acto de agresión, de limitación y hasta de maltrato por la presencia de las mismas en una o varias personas. La discriminación daña derechos y libertades, mientras que la no discriminación reconoce diferencias y más allá de avalarlas o no, no limita la capacidad de acción y mucho menos de goce de derechos y libertades.

En este contexto, podemos establecer de manera preliminar que dentro de las características que se han establecido respecto de la discriminación encontramos que “es multidimensional, integral, progresiva y cíclica”.⁵

Así, podemos sintetizar que la discriminación en su conjunto, es multidimensional porque afecta a todos los individuos por igual, tanto a los que la ejercen como a los que la viven; es integral ya que atañe en todos los ámbitos de la vida del ser humano, de tal manera que, puede presentarse en los ámbitos político, económico, social o cultural; así como en la vida pública o privada, e incluso a nivel local, nacional o internacional; es progresiva porque pueden presentarse dos o más criterios de discriminación en un solo hecho o de manera simultánea, produciendo efectos más graves, lo que da lugar a nuevos problemas y a una mayor vulnerabilidad, convirtiéndose en un fenómeno cíclico.

⁴De la Torre Martínez, Carlos, *Ob. cit.*, pp.4-5.

⁵Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Manual de Sensibilización para la no Discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*, México, 2004, p.34.

Considerando la importancia del tema de la discriminación en México, referiremos a continuación algunos ordenamientos jurídicos en materia de no discriminación. En principio estudiaremos el ámbito constitucional que ocupa el presente tema.

1.1.1. Ámbito Constitucional

Para hacer referencia al ámbito constitucional iniciaremos diciendo que “la palabra Constitución se puede entender desde dos perspectivas: material y formal. En sentido material se entiende como el conjunto de normas que regulan el sistema jurídico fundamental de un país y, en sentido formal, como el documento en el que se estructura y se consagra el sistema jurídico básico de un Estado”.⁶

Bajo esta tesitura, cabe señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo general se ha dividido para su estudio en la parte dogmática que consagra normalmente las distintas garantías individuales que reconoce el Estado de Derecho Mexicano. Y en la parte orgánica, la cual comprende esencialmente los principios que regulan la estructura y funcionamiento del Estado Mexicano.

Dado que la Constitución Federal no agrupa a las garantías bajo determinados rubros, es posible encontrar dentro de un solo artículo más de una garantía.

No obstante a lo anterior, los autores Jorge Carpizo y Miguel Carbonell señalan “que se pueden dividir en tres grandes partes: de igualdad, de libertad y de seguridad jurídica. Además, mencionan que las garantías sociales están contenidas primordialmente en los artículos 3°, 4°, 27° y 123° constitucionales, que se refieren a la educación, a la protección de la salud, al derecho a la vivienda, al medio ambiente, al régimen de propiedad y al aspecto laboral”.⁷

⁶Estrada Cuzcano, Martín Alonso. *Principios Constitucionales al derecho a la información* en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/estrada_cm/enpdf/cap1.pdf, 24 de Septiembre de 2009, 2:05pm.

⁷Carpizo, Jorge y Miguel Carbonell. *Derecho Constitucional*. Porrúa-UNAM, México, 2003, p.24.

Con el objeto de esquematizar lo anterior presentamos el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Clasificación de garantías

Clasificación de garantía	Garantía	Precepto Constitucional
Individuales	Igualdad	<p>1°.- Primer párrafo: goce para todo individuo, de las garantías que otorga la Constitución Política. Párrafo segundo: Prohibición de la esclavitud. Tercer párrafo: prohibición de discriminación.</p> <p>2°.- Protección a los integrantes de los pueblos indígenas.</p> <p>4°.- Igualdad de derechos sin distinción de sexo.</p> <p>12°.- Prohibición de títulos de nobleza, prerrogativas y honores hereditarios.</p> <p>13°.- Prohibición de fueros; prohibición de ser sometido a proceso con apoyo en leyes privativas o por medio de tribunales especiales.</p>
Individuales	Libertad	<p>4°.- Libertad para la planificación familiar.</p> <p>5°.- Libertad de trabajo; nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino es por resolución judicial; nulidad de pactos contra la dignidad humana, tales como renuncia a ejercer determinada profesión, destierro o proscripción o que menoscabe o sacrifique irrevocablemente su libertad.</p> <p>7°.- Libertad de imprenta.</p> <p>9°.- Reunión con fin político; manifestación pública para presentar a la autoridad una petición o una protesta, libertad de asociación y reunión.</p> <p>10°.- Posesión de armas en el domicilio con excepciones, y su portación en los supuestos que fije la ley.</p> <p>11°.- Libertad de tránsito interno y externo en el país.</p> <p>15°.- Prohibición de extradición de reos político y otras personas.</p> <p>16°.- Libertad de intimidad, comprende varios aspectos, entre ellos la inviolabilidad de la correspondencia y la inviolabilidad del domicilio.</p> <p>24°.- Libertad de cultos.</p>
Individuales	Seguridad Jurídica	<p>8°.- Derecho de petición: a toda petición, la autoridad contestará por acuerdo escrito.</p> <p>14°.- Irretroactividad de la ley; privación de derechos sólo mediante juicio seguido con las formalidades del proceso, principio de legalidad; prohibición de aplicar la analogía y la mayoría de razón en los juicios penales.</p> <p>16°.- Principio de autoridad competente: mandamiento judicial escrito, fundado y motivado, para poder ser molestado en persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, detención solo con orden judicial y precisión de los requisitos que debe satisfacer la orden de aprehensión, plazo máximos en los que el Ministerio Público puede retener a un indiciado, requisitos de las órdenes de cateo.</p> <p>17°.- Abolición de prisión por deudas; prohibición de hacerse justicia por propia mano; expedita y eficaz</p>

		<p>administración de la justicia. 18° y 19°.- Prisión preventiva sólo por delitos que tengan pena corporal y garantías en el sistema penitenciario, término máximo de la detención de un indiciado antes del auto de formal prisión; garantías del auto de formal prisión. 20°.-Garantías del acusado en todo proceso criminal: prohibición de toda incomunicación, intimidación, tortura del inculpado. 21°.- Sólo el Ministerio Público y la policía judicial pueden perseguir los delitos. 22°.- Prohibición de penas infamantes y trascendentes. 23°.- Nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo delito; los juicios criminales no pueden tener más de tres instancias.</p>
Sociales		<p>3°.- Educación. 4°.- Protección de la salud. 27.- Régimen de propiedad, al derecho a la vivienda. 123°.- Aspecto laboral: Derecho de los trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además de las posturas de estos autores, encontramos otras que analizan la división de nuestra Constitución Política, tales como la Doctora Aurora Arnáiz Amigo, quien señala que el artículo 27 Constitucional que consagra una garantía social como es el derecho de propiedad es “en una miscelánea de temas, entre los que destaca la afirmación de que la propiedad de las tierras y aguas nacionales pertenece a la nación, quien tiene el derecho de transmitir su dominio a los particulares, lo que constituye la propiedad privada”.⁸

A mayor abundamiento, la doctrinaria hace alusión “al puente constitucional, que comprende lo concerniente a los problemas de la nacionalidad, a los extranjeros y a los ciudadanos mexicanos de los artículos 30 a 38 Constitucionales”⁹, en razón de que no son propiamente garantías pero tampoco pertenecen de manera formal a la parte orgánica de la Constitución Política.

Más aún, a decir de la Doctora emérita “los artículos 39 al 41 Constitucionales pertenecientes al Capítulo I del Título Segundo denominado De la Soberanía

⁸ Arnáiz Amigo, Aurora, *Historia Constitucional de México*. Trillas, México, 1999, p.165.

⁹ Arnáiz Amigo, Aurora, *Ob. Cit.*, p.166.

Nacional y de la Forma de Gobierno como una República Federal, Representativa y Popular constituyen la parte filosófica de la Constitución”.¹⁰

Por otra parte, es preciso indicar que existen otros preceptos correspondientes a la protección de los intereses de la sociedad entera, sin hacer distinciones respecto de clases sociales. Los artículos a los que se alude son 25, 26 y 28 Constitucionales.

En este sentido, el artículo 25 señala “Corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que este sea integral y sustentable, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una mas justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución (...)”.¹¹

Por otro lado, el artículo 26 reviste particular importancia, dado que en éste se prevé “El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación (...)”.¹²

En el Artículo 28 Constitucional se establece la “prohibición de los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones de impuestos en los términos fijados por las leyes (...). En consecuencia, la ley castigara severamente, y las autoridades perseguirán con eficacia, toda concentración o acaparamiento en una o pocas manos de artículos de consumo necesario y que tenga por objeto obtener el alza de los precios; todo acuerdo, procedimiento o combinación de los productores, industriales, comerciantes o empresarios de servicios, que de

¹⁰ *Idem*, p.167.

¹¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 42ª ed., SISTA, México, 2008, p.21.

¹² *Idem*, p.22.

cualquier manera hagan, para evitar la libre concurrencia o la competencia entre si y obligar a los consumidores a pagar precios exagerados y, en general, todo lo que constituya una ventaja exclusiva indebida a favor de una o varias personas determinadas y con perjuicio del publico en general o de alguna clase social” .¹³

Aditivo a lo anterior, cabe señalar que el artículo 29 Constitucional reglamenta que “En los casos de invasión, perturbación grave de la paz publica, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el presidente de los estados unidos mexicanos, de acuerdo con los titulares de las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República y con la aprobación del Congreso de la Unión y, en los recesos de este, de la Comisión permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo (...)”.¹⁴ Como podemos apreciar este precepto constitucional no comprende el reconocimiento de garantías individuales ni sociales; más aún en este precepto se establece una facultad discrecional a cargo del Poder Ejecutivo Federal para suspender garantías individuales en casos de de invasión, perturbación grave de la paz publica, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto; por lo tanto, es inexacta la apreciación de que la parte dogmática que comprende garantías individuales se de en los primeros veintinueve artículos constitucionales, ya que, se otorga facultad al presidente de la República Mexicana para suspender garantías y hacer frente a casos de emergencia.

Ahora bien, en lo que respecta a la parte orgánica, ésta comienza en el artículo 49 Constitucional, que declara el principio de la división de Poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial); los artículos 50 a 79 recogen las atribuciones del Poder Legislativo constituido por las dos cámaras: la de Diputados y Senadores:

¹³ *Idem*, p.31.

¹⁴ *Idem*, p.33.

cámaras baja y alta, respectivamente; las atribuciones y los deberes del Poder Ejecutivo Federal están recogidos en el capítulo III del título III, que comprende los artículos 80 a 93; a partir del artículo 94 y hasta el 107, se recogen las atribuciones del Poder Judicial (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Federal Electoral, Tribunales de Circuito, Juzgados de Distrito, Consejo de la Judicatura de la Federación, Ministerio Público Federal, y Procuraduría General de la República); del artículo 108 al 114 encontramos las Responsabilidades de los Servidores Públicos; los artículos 115 al 122 forman el título V, denominado “De los Estados de la Federación y del Distrito Federal” (reconocimiento de los distintos niveles de organización política: Federación, Estado y Municipio) comprende; a partir del artículo 124 al 134 comienza el título VI de las “Previsiones Generales” que comprende entre otros lineamientos: el principio de supremacía constitucional (artículo 133 Constitucional); el artículo 135 del título VIII concierne al principio de rigidez constitucional; el artículo 136 del título IX alude a lo referente a la inviolabilidad de la Constitución Política, y finalmente encontramos los artículos transitorios, que ponen final a nuestra Carta Magna.

De lo anterior concluimos que nuestra Constitución Política en su parte orgánica establece una serie de principios que regulan el funcionamiento estructural del Estado Mexicano.

En este contexto, podemos decir que recientemente la legislación nacional mexicana ha experimentado importantes avances en la tutela de la igualdad y la no discriminación, de tal suerte que en su artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas y, en su artículo 4°, reconoce la igualdad del varón y la mujer frente a la ley.

Por lo que a continuación presentamos de manera esquemática las reformas constitucionales a los artículos 1° y 4° Constitucionales, a través de la cuales se han incorporado los principios de igualdad y no discriminación respectivamente, a nuestra Carta Magna:

Cuadro 2. Reformas al Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁵

Artículo 1° Constitucional	Publicación en el Diario Oficial de la Federación
<p>Artículo 1°.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.</p>	<p>5 de febrero de 1917</p>
<p>Artículo 1°.-</p> <p>Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos extranjeros que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y protección de las leyes.</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>	<p>14 de Agosto de 2001</p>
<p>Artículo 1°.-</p> <p>.....</p> <p>Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.</p>	<p>4 de Diciembre de 2006</p>

Fuente: Elaboración propia con base en el Diario Oficial de la Federación.

¹⁵Cámara de Diputados. *Reformas Constitucionales por Artículos en* http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm, 16 de Octubre de 2009, 1:32pm.

Cuadro 3. Reformas al Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁶

Artículo 4	Decreto	Publicación en el Diario Oficial de la Federación
<p>Artículo 4°.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de una libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen a los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p> <p>La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que acreditan título para su ejercicio de condiciones que deban llenarse para obtenerlo, obtenerlo, y las autoridades que han de expedirlo.</p>		5 de Febrero de 1917
<p>Artículo 4°.- El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.</p> <p>Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espacamiento de sus hijos.</p>	<p>Decreto por el que se reforma el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la igualdad jurídica.</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma y adiciona el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	31 de Diciembre de 1974
<p>Artículo 4°.....</p> <p>Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.</p>	<p>Decreto por el que se adiciona un tercer párrafo al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona un tercer párrafo al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como sigue.</p>	18 de Marzo de 1980

¹⁶ *Ibidem.*

<p>Artículo 4°.- Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.</p>	<p>Decreto por el que se adiciona con un párrafo penúltimo el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con un párrafo penúltimo.</p>	<p>3 de Febrero de 1983</p>
<p>Artículo 4°.-</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.</p>	<p>Decreto por el que se reforma el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>7 de Febrero de 1983</p>
<p>Artículo 4°.- La nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la ley.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona un primer párrafo al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, recorriéndose en su orden los actuales párrafos primero a quinto, para pasar a ser segundo a sexto respectivamente.</p>	<p>28 de Enero de 1992</p>
<p>Artículo 4.-</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.</p>	<p>Decreto por el que se declara la adición de un párrafo quinto al artículo 4° constitucional.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona un párrafo quinto al artículo 4°, pasando los párrafos quinto y sexto a ser el sexto y séptimo respectivamente.</p>	<p>28 de Junio de 1999</p>

<p>Artículo 4°.-</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.</p> <p>Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.</p> <p>El Estado otorgará las facilidades a los particulares para que se coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.</p> <p>Fe de erratas:</p> <p>El Estado otorgará las facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.</p>	<p>Decreto por el que se declara reformado y adicionado el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma y adiciona el artículo 4°, último párrafo, de la Constitución General de la República.</p> <p>Fe de erratas al Decreto por el que se declara reformado y adicionado el artículo 4°, último párrafo, de la Constitución General de la República, publicado el 7 de abril de 2000.</p>	<p>7 de Abril de 2000</p> <p>12 de Abril de 2000</p>
<p>Artículo 4.-</p> <p>(Se deroga el párrafo primero)</p>	<p>Decreto por el que se deroga el párrafo primero del artículo 4° constitucional.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se deroga el párrafo primero del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>14 de Agosto de 2001</p>

<p>Artículo 4.-</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales. El Estado promoverá los medios para la difusión y desarrollo de la cultura, atendiendo a la diversidad cultural en todas sus manifestaciones y expresiones con pleno respeto a la libertad creativa. La ley establecerá los mecanismos para el acceso y participación a cualquier manifestación cultural.</p>	<p>Decreto por el que se adiciona un párrafo noveno al artículo 4° constitucional.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona un párrafo noveno al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p>	<p>30 de Abril de 2009</p>
--	---	----------------------------

Fuente: Elaboración propia con base en el Diario Oficial de la Federación.

Conviene destacar que la Constitución Política al referir en su artículo primero que en México “todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución”¹⁷, quiso dar el mayor alcance posible al otorgamiento de las garantías constitucionales, de modo que estuvieran comprendidos todos los seres humanos, independientemente de su edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra delimitación.

En congruencia con esa afirmación de que las garantías constitucionales se otorgan a “todo individuo”, el párrafo tercero del mismo artículo constitucional prohíbe toda discriminación por cualquier causa, incluidas expresamente, entre otras, la edad, las discapacidades y las condiciones de salud, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. De modo que el precepto constitucional expresa claramente la prohibición de la discriminación y señala que la lista de cualidades que enuncia no es limitativa, de forma que habrá otras que también estén

¹⁷Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Ob. Cit.*, p.3.

prohibidas si atentan contra la dignidad y tiene por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Además, es importante mencionar que el catálogo de motivos por los que se prohíbe la discriminación en el citado artículo, es restringido y superfluo, pues no refiere expresamente la discriminación por preferencias sexuales, rechazando con ello la discriminación hacia las personas homosexuales, transexuales, y en general a todas aquellas que tengan alguna inclinación sexual distinta a la heterosexual, como tampoco especifica la discriminación por motivos de idioma, condición económica, la xenofobia y el antisemitismo.

Así, tenemos que los principios señalados en el artículo primero y cuarto constitucionales concernientes a la igualdad de todos los individuos respecto de sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, se refuerzan con la prohibición de discriminación establecida en el tercer párrafo que evita que esa igualdad fundamental se viole por discriminaciones infundadas.

Como ya mencionamos anteriormente, la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus formas se elevó a rango de garantía el 14 de agosto de 2001 a través de una reforma a la Constitución Política. En este sentido, cabe señalar que “la palabra garantía proviene del *latín garante*; entre sus acepciones destacan: efecto de afianzar, lo estipulado y cosa que asegura o protege contra algún riesgo o necesidad”.¹⁸

En este orden de ideas, podemos decir que la no discriminación al ser una garantía es un derecho público subjetivo consignado a favor de todo habitante de la República que da a sus titulares la potestad de exigirlo jurídicamente a través de la acción de amparo que es la garantía de los derechos públicos fundamentales del hombre que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

¹⁸Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Las garantías Individuales, Parte General*, p.49 en <http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/BibliotecaDigitalSCJN/NuevasObras/LasGarantiasIndividuales/Las%20garant%C3%ADas%20individuales.%20Parte%20general.pdf>, 16 de Octubre de 2009,2:12am.

consigna, cuando el disfrute de sus derechos fundamentales es ilegítimamente amenazado o perturbado por otros particulares o por el Estado, por algunas de las causas o motivos previstos en el artículo 1° Constitucional.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo primero párrafo tercero, y cuarto, párrafo primero, el principio de igualdad que defiende la no discriminación, determina que los derechos y garantías individuales sean igualmente garantizados para todos hombres y mujeres, considerando siempre aquellos rasgos que los hacen únicos, individuales y diferentes. En otras palabras, al hablar de discriminación se alude a la igualdad entre los hombres para combatirla, no se busca que los individuos no tengan y defiendan su identidad con lo que a ésta respecta, tampoco que no se pueda opinar lo que se piensa de algo o de alguien porque es contrario a lo que otro o los otros creen y hacen. La discriminación no radica en tener pensamientos diferentes respecto a otros o por otros, aún cuando ese pensamiento sea contrario, crítico o incluso de desagrado por otra persona, sino que se manifiesta cuando esa opinión divergente conduce a quien la tiene a limitar, perjudicar o excluir a los otros del goce de sus derechos fundamentales, incluso cuando llega a incitar a más personas a hacerlo.

Lo anterior se corrobora con la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte titulada *“GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL, De los artículos 1o., párrafo tercero, y 4o., párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que la no discriminación es una verdadera garantía individual, consistente en el derecho subjetivo público del gobernado de ser tratado en la misma forma que todos los demás y el correlativo deber jurídico de la autoridad de garantizar un trato idéntico a todas las personas ubicadas en las mismas circunstancias. Ahora bien, conforme a tales preceptos, en la Nación Mexicana está prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, anule o menoscabe los derechos y libertades del varón y la mujer, porque ambos deben ser protegidos por la ley sin distinción alguna, independientemente de sus preferencias y, por ello, deben gozar de los mismos*

*derechos y de la igualdad de oportunidades para ejercer las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra”.*¹⁹

De modo que se debe entender que la discriminación viola el principio de igualdad de los seres humanos en cuanto a sus garantías individuales; es decir, en cuanto al disfrute pleno de sus derechos fundamentales que la ley les confiere a todos los individuos por igual, por el simple hecho de ser hombres y mujeres miembros de una sociedad.

Dicho de otra manera, la práctica de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones interfiere con el principio de igualdad, al transgredir su universalidad para todos hombres y mujeres cuando, mediante ciertas acciones o decisiones, se limitan o impiden sus garantías individuales.

Más aún, el principio de igualdad, va más allá de un rango de edad o de alguna otra consideración. Es decir, la igualdad se refiere a todos los grupos de la población, desde aquellos más jóvenes, aún siendo infantes, hasta aquellos pertenecientes al sector de adultos mayores.

No se trata de que el principio de igualdad que es transgredido por actos discriminatorios, cuente con una definición específica y única para todo el mundo, sino que su objetivo es garantizar la igualdad universal de los derechos y las garantías fundamentales de todos los seres humanos, así como de sus dignidades. Asimismo, el principio de igualdad nos refiere una especie de regla o norma que dota de un sentido de obligatoriedad a las acciones que lleven a cabo todos los sujetos sociales con respecto a otros. Se afirma que se trata de una

¹⁹*GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL*: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Segunda Sala, Amparo directo en revisión 881/2007. Ángel Flores Merino. 4 de julio de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías, México, Agosto de 2007, F. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVI, Novena Época, p.639.

regla porque es un elemento que “debe obligar a los que se comprometen con ella (...) a tratar con el mismo respeto los derechos y la dignidad de todas las personas”.²⁰

Con lo anterior, se deduce que el principio de igualdad, implica el respeto a las diferencias, a la pluralidad y al individualismo convergiendo entre colectividades y sociedades enteras. En otras palabras, hace posible que las diferencias entre los hombres sean consideradas por las instituciones sociales a fin de que éstas encuentren las formas y procedimientos que en cada momento garanticen que todos tendremos acceso a su operación y a los servicios que ofrecen; esto es, reconoce a los diferentes para tratarlos igualmente.

En conclusión, el principio de igualdad que defiende la no discriminación, implica el compromiso que se debe mantener por el respeto a las diferencias, a la pluralidad y al individualismo. En otras palabras, implica que tanto los poderes públicos como los legisladores y en algunos casos hasta los particulares, deben respetar dicha garantía individual.

A más de lo anterior y de acuerdo a la jerarquía normativa existe una regulación de la discriminación que es objeto de nuestro estudio.

Sin embargo, y dada la complejidad de la regulación sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación, se han visto enriquecidos de diversas leyes nacionales, de instrumentos internacionales de derechos humanos, así como de leyes locales.

De esta manera, leyes como la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación, la Ley General de Salud, la Ley General de Educación y la Ley General de Población, entre otras, hacen mención al principio de igualdad y al

²⁰Salazar Carrión, Luis. *Cuadernos de la Igualdad 5: Democracia y Discriminación*, CONAPRED, 1ª. reimpresión, México, 2008, p.46.

derecho de la no discriminación en varios de sus preceptos. Sin embargo, la dispersión y la falta de articulación de estas disposiciones, así como la vaguedad de los términos en los que se plantean, dificultan, y en ocasiones, obstaculizan el cabal reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de los grupos mayormente discriminados.

Sin embargo, para efectos de esta investigación se analizará primeramente la importancia que reviste la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el análisis del marco jurídico de la discriminación. Asimismo, se estudiarán algunos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, y finalmente, se analizarán legislaciones como el Código Penal para el Distrito Federal, el Código Penal Federal, el Código Civil para el Distrito Federal y el Código Civil Federal.

1.1.2. Ámbito Legal

Además de la suscripción de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales, al analizar el tema de la no discriminación en México es preciso revisar el artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio del 2003 por ser reglamentaria y complementaria del artículo primero, párrafo tercero Constitucional.

“Así, el artículo 4° establece:

Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el

reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

*También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones”.*²¹

De lo anterior se desprende que este precepto no se limita a transcribir el listado previsto en el artículo primero, párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que, incluye otros aspectos que conllevan a la discriminación: como la condición económica, el embarazo, la lengua, la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones; a más de que precisa el término de “preferencias” por el de “preferencias sexuales”. Incluso, el propio artículo señala expresamente que la lista de cualidades que enuncia no es limitativa, de forma que habrá otras que también estén prohibidas si tienen por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Por otra parte, sustituye el término “tenga por objeto” empleado en el precepto constitucional por el de “tenga por efecto”, dando así una visión de aplicabilidad y eficacia de la norma jurídica debido a que se concentra en la discriminación de hecho que pueda producirse con una determinada conducta y no en las intenciones de aquél que se propone discriminar a alguien. Además, amplía el concepto de “sexo” por el de “género” que abarca otros sectores de la población.

1.1.3. Ámbito Internacional

Con base al artículo 133 Constitucional y la tesis jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación titulada “*TRATADOS INTERNACIONALES. SU APLICACIÓN CUANDO AMPLÍAN Y REGLAMENTAN DERECHOS FUNDAMENTALES*”, la Constitución Política será Ley Suprema de la Unión, junto

²¹ CONAPRED. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, 2ª ed., México, 2008, p.32.

con las leyes del Congreso de la Unión que de ella emanen y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado”²². Es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la norma suprema al interior del Estado mexicano, ya que la normatividad reglamentaria así como los tratados internacionales deben estar de acuerdo con la misma, cumpliéndose el principio de Supremacía Constitucional en el que las Leyes del Congreso de la Unión y los tratados son ley Suprema.

Ahora bien, para entender con mayor claridad el concepto de la discriminación, atenderemos a distintas acepciones que nos ofrecen algunos organismos y tratados internacionales.

El marco internacional de los derechos humanos sirve para que países como el nuestro adopten medidas políticas y legislativas para revertir el ambiente de discriminación y la violación a la dignidad que padecen los sectores más vulnerables de la población, como las mujeres, las personas con algún tipo de discapacidad, las y los indígenas y las personas que viven con VIH/SIDA, por mencionar algunos, sin perder de vista propiamente a los derechos fundamentales relacionados con el trabajo, la salud, educación, el acceso e impartición de justicia, entre otros.

En este sentido, México ha firmado y ratificado una serie de instrumentos internacionales en materia de discriminación. En consecuencia, nuestro gobierno ha manifestado su compromiso explícito para adherirse a lo estipulado en estos documentos. De modo que México, al firmar y ratificar un instrumento internacional, se obliga a hacer suyos los lineamientos descritos en ellos para el diseño de políticas públicas y adecuar su legislación interna para que sean

²²*TRATADOS INTERNACIONALES. SU APLICACIÓN CUANDO AMPLÍAN Y REGLAMENTAN DERECHOS FUNDAMENTALES*: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Tribunales Colegiados de Circuito, Amparo en revisión 799/2003. Ismael González Sánchez y otros. 21 de abril de 2004, F. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, p.1986.

acordes con el contenido de estas normas internacionales. En otras palabras, el Poder Legislativo, tanto federal como local, debe hacer compatibles las disposiciones federales o estatales, según corresponda, con las de los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que México forma parte, con el fin de evitar y dotar de eficacia a estos últimos.

Dicho de otra manera, como resultado de la firma y ratificación de diversos instrumentos internacionales, el gobierno de México se ha comprometido a que todas las autoridades públicas federales y locales, se abstengan de realizar todo acto de discriminación y se ha esforzado por garantizar los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas sin distinción alguna.

Una de las cuestiones más arduas en el tema de la no discriminación es definir el propio concepto de discriminación. Para hacerlo, ofrecemos a continuación algunos ejemplos de instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA) relacionados con algunas de las prácticas discriminatorias más frecuentes:

Cuadro 4. Instrumentos Internacionales en Materia de No Discriminación, ONU

<i>Declarativos</i>	<i>Preceptos legales</i>
Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.	<p>“Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.²³</p>
Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1963.	<p>“Artículo 2. 1. Ningún Estado, institución, grupo o individuo establecerá discriminación alguna en materia de derechos humanos y libertades fundamentales en el trato de las personas, grupos de personas o instituciones, por motivos de raza, color u origen étnico. 2. Ningún Estado fomentará, propugnará o apoyará, con medidas policíacas o de cualquier otra manera, ninguna discriminación fundada en la raza, el color o el origen étnico, practicada por cualquier grupo, institución o individuo”.²⁴</p>
Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión y las Convicciones, 1981.	<p>“Artículo 2. 1. Nadie será objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, grupo de personas o particulares. 2. A los efectos de la presente Declaración, se entiende por intolerancia y discriminación basadas en la religión o las convicciones toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales”.²⁵</p>
Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1967.	<p>“Artículo 1. La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”.²⁶</p>

²³ *Declaración Universal de Derechos Humanos* en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, 29 de Septiembre de 2009, 2:06pm.

²⁴ *Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial* en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2025.pdf>, 29 de Septiembre de 2009, 2:50pm.

²⁵ *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión y las Convicciones*, en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/intolerancia.htm>, 29 de Septiembre de 2009, 3:20pm.

²⁶ *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* en http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_1320620330/A.6.3.doc?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_1320620330%2FA.6.3.doc, 29 de Octubre de 2009, 3:45pm.

Convencionales	Preceptos legales
Convención Relativa a la Lucha de las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, UNESCO 1960.	<p>“Artículo 1.</p> <p>1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial”.²⁷</p>
Convenio Núm. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, 1958.	<p>“Artículo 1.</p> <p>1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <p>a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.²⁸</p>
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.	<p>“Artículo 2.</p> <p>1. Cada uno de los Estados partes en el presente pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.²⁹</p>
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.	<p>“Artículo 2.</p> <p>2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.³⁰</p>

Fuente: Elaboración propia con base en diversos Internacionales en Materia de No Discriminación de la ONU

²⁷ *Convención Relativa a la Lucha de las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza* en http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, 29 de Septiembre de 2009,4:00pm.

²⁸ *Convenio Núm. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación* en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>, 29 de Septiembre de 2009,4:09pm.

²⁹ *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* en <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidcp.htm>, 29 de Septiembre de 2009,4:15pm.

³⁰ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>, 29 de Septiembre de 2009,4:30pm.

Cuadro 5. Instrumentos Regionales en Materia de No Discriminación, OEA

Declarativos	Preceptos
Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, 1948.	“ Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”. ³¹
Convencionales	Preceptos
Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 1999.	“ Artículo 1.- a) El término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”. ³²

Fuente: Elaboración propia con base en diversos Instrumentos Internacionales en Materia de No Discriminación de la OEA

Así, podemos observar que la ONU y la OEA han estimado necesario elaborar pactos y acuerdos dirigidos a eliminar, de manera explícita, ciertas formas de discriminación que revisten formas y actitudes particulares. Además, las acepciones implementadas en estos instrumentos de carácter internacional, han dejado ver que la discriminación es un hecho que va más allá de la distinción y segregación para consagrarse en un acto que retribuye en efectos negativos para quienes son víctimas de ella.

En general, todos estos instrumentos de esta naturaleza han venido adoptando una serie de definiciones de discriminación que comparten los mismos elementos esenciales. El primero de ellos nos indica que la discriminación se manifiesta en una desigualdad de trato que conllevan la exclusión, restricción o preferencia de una persona o grupos de personas. Segundo, que la causa que motiva el trato desigual es una cualidad o condición específica de la persona. Tercero, que el resultado sea anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas que padecen el fenómeno de la discriminación.

³¹ *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre* en <http://www.tlahui.com/daddhe.htm>, 29 de Septiembre de 2009,4:45pm.

³² *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* en <http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>, 29 de Septiembre de 2009,5:42pm.

En otras palabras, la comunidad internacional ha creído necesario elaborar instrumentos normativos destinados a prevenir y a erradicar la discriminación de ciertos grupos de población. De aquí que el catálogo de dichos instrumentos incluyan disposiciones, destinadas a asegurar la igualdad de tratamiento y de oportunidades a las personas con discapacidad, indígenas, a las mujeres, a las personas de tercera edad, a las niñas y a los niños, entre otros.

Pero, a pesar del indiscutible alcance que deben tener estos instrumentos en el orden internacional y nacional, la observancia y la aplicación efectiva de sus principios son todavía un tópico ajeno para muchos de los Estados Partes. Las desigualdades entre hombres y mujeres subsisten y la consecuente ignorancia sobre la inaplicabilidad sobre el contenido de esos tratados. Esto es, aún y cuando la legislación internacional en el tema de la cual México forma parte, es muy precisa, no es del todo observada en la legislación nacional y, en general, se detecta el desconocimiento por parte de la ciudadanía y de los servidores públicos de estos instrumentos, ya que sigue existiendo la constante violación al derecho a la no discriminación de mujeres, niñas y niños, adultos mayores, personas con discapacidad, personas que viven con VIH/sida, por situación económica o social, por religión, por pertenecer a los grupos indígenas o migrantes, por ser parte de los grupos lésbico, gay, transexual, transgénero y travesti, por señalar algunos. Este desconocimiento, aunado a la incompleta armonización legislativa existente en el tema, representa un obstáculo en el avance del logro de una sociedad en la que no se discrimine a las personas.

No obstante a lo anterior, esta gama de instrumentos han formado desde su creación el fundamento de la protección internacional del derecho a la no discriminación y han sido la punta de lanza de las reformas nacionales y locales existentes hoy en el mundo.

Sin duda alguna, el análisis de la discriminación reviste gran importancia, por lo que es de resaltar que también ha incidido en la legislación interna de nuestro país.

Así, otros aspectos importantes y de gran utilidad para abordar la discriminación en nuestro Sistema Jurídico, se encuentran establecidos en el Código Penal para el Distrito Federal y en el Código Civil para el Distrito Federal.

De tal forma que, en principio analizaremos el delito de discriminación tipificado en el Código Penal para el Distrito Federal.

1.1.4. Ámbito Penal

En México, es “hasta 1999 cuando el Distrito Federal se convierte en la primera Entidad del país en considerar a la discriminación como delito en su Código Penal”.³³ De tal manera que el artículo 206 castiga todo tipo de discriminación, señalando:

“Artículo 206:

Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la

³³Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 0441000023309* en http://www.sisi.org.mx/jsp/psi/documentos/2010/seguimiento/04410/0441000023309_061.doc, 29 de Septiembre de 2009,5:48pm.

dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I.- Provoque o incite al odio o a la violencia;

II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá por querrela³⁴

³⁴Agenda Penal del D.F. Código Penal para el Distrito Federal, Ediciones Fiscales Isef, 22ª edición, México, 2008, p.56.

De lo anterior, podemos apreciar que la inclusión de la discriminación como delito en el Código Penal para el Distrito Federal, obedece a la reforma y adición al artículo 1° Constitucional, en materia de prohibición de la discriminación como un derecho subjetivo o garantía constitucional.

Bajo esta tesitura, cabe mencionar que el Código Penal Federal vigente no contiene precepto legal alguno en el que se tipifique de manera formal la discriminación como delito, por lo que proponemos su inclusión en dicho ordenamiento. En este contexto, proponemos adicionar al Libro Segundo del Código Penal Federal un Título Decimonoveno bis denominado *Delitos contra la Integridad y Dignidad de las Personas*, con la finalidad de tipificar el delito de la discriminación para quedar:

TITULO DECIMONOVENO BIS

Delitos contra la Integridad y Dignidad de las Personas

CAPITULO I

Amenazas y Discriminación.

Artículo 284 Bis. Se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I. Provoque o incite al odio o a la violencia;

II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este Artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá por querrela.

Esta propuesta es fundamental en términos de la erradicación de la discriminación, hacia cualquier persona que por motivo alguno sufra discriminación. De esta manera, el hecho de que exista “la posibilidad de que una autoridad jurisdiccional imponga un conjunto de penas, las cuales pueden ir desde una sanción pecuniaria, la inhabilitación para desempeñar un cargo o servicio público, hasta la privación de libertad a las personas que cometan actos discriminatorios tiene la virtud de emitir un mensaje a toda la sociedad de que la discriminación no es un juego o una falta leve que tiene sólo repercusiones

administrativas, sino que, por el contrario, constituye un delito que debe ser combatido mediante la fuerza coactiva del Estado”.³⁵

Ahora bien, en lo que se refiere al Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 2°, prevé la igualdad de trato y el principio de no discriminación.

Así, en el artículo 2° se establece:

“(…) A ninguna persona por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad, estado de salud, se le podrá negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de éstos”.³⁶

En cambio, el Código Civil Federal vigente no contiene precepto legal alguno en el que se haga referencia al principio de no discriminación e igualdad de trato, por lo que sería amerita realizar modificaciones para ampliar el concepto de igualdad sin discriminación, por motivo alguno, de forma tal que se armonice con el artículo 1° Constitucional. Atendiendo estas recomendaciones, se propone la reforma al artículo 2 del citado ordenamiento, para quedar de la siguiente manera:

³⁵Naciones Unidas: *Instrumentos Jurídicos para combatir la Discriminación en*
<http://www.hchr.org.mx/documentos/conferencias/combatediscriminacion.pdf>,
30 de Septiembre de 2009,8:00pm.

³⁶*Código Civil para el Distrito Federal, en*
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/DISTRITO%20FEDERAL/Codigos/DFCOD01.pdf>, p.1,
30 de Septiembre de 2009,8:16pm.

Artículo 2. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En esas condiciones, en el Distrito Federal, debe garantizarse la igualdad de trato a sus habitantes y la erradicación de todos sus obstáculos legales que impidan el ejercicio pleno de sus libertades. A más de, observar que la regulación jurídica que se da en México a la discriminación carece de una armonización legislativa en materia penal y civil, así como en materia federal como local. Hecho que tiene sus repercusiones tanto en el ámbito social, cultural como jurídico y económico por lo que abordaremos algunos de sus efectos.

1.2. Efectos de la discriminación.

La discriminación es una realidad en México que no se puede seguir tapando con un dedo, tampoco podemos seguir indiferentes ante sus devastadores efectos, ya que a lo largo de la historia nos ha hecho mucho daño. En virtud de ello, hoy existe un México dividido, el de la gente acomodada y el de los pobres u olvidados y que siguen soñando con un país de mejores oportunidades.

La discriminación se puede observar en varios ámbitos o campos. Desde la racial, que a pesar de promoverse una cultura de respeto de los derechos humanos y de la igualdad de derechos, lo cierto es que hay grupos que han sido segregados, rechazados y olvidados por la sociedad indiferente que tenemos, como son los campesinos, los obreros, las personas de tercera edad, los homosexuales o gays, entre otros.

También existe la discriminación social y económica basada en el poderío o estado económico de una persona en relación con las demás. Sabemos que los que más tienen dinero gozan de un status personal de respeto y prerrogativas, mientras que los demás recibimos la mayoría de los casos, un trato deplorable e inadecuado. Así, en el sector salud, quienes pueden pagar servicios del sector privado, gozan de una atención personalizada y de calidad en la mayoría de los casos, mientras que los que tienen que acudir a los servicios de salud del sector público, se enfrentan diariamente a carencias, malos y denigrantes tratos por parte del personal médico, quienes colaboran con ellos y administrativo.

Hay también discriminación por motivo de edad. Los que tienen más de 35 años cumplidos, difícilmente tienen acceso a un trabajo medio remunerado. Las empresas requieren de personal menor de edad para que no creen antigüedad. Además, se presenta la discriminación por sexo de las personas. Las mujeres pasan también muchos avatares para poder encontrar y permanecer en un trabajo, ya que son producto de constantes hostigamientos sexuales por parte de sus jefes o superiores. Inclusive, es conocido por todos que muchas empresas del sector privado discriminan a los egresados de escuelas públicas, ya que prefieren a los egresados de Universidades particulares.

Por último, cabe mencionar que las personas cero positivo o con VIH-SIDA y los niños de la calle son grupos de población que son producto constante de discriminación por parte de los que prestan servicios de salud y los segundos, por parte de nuestra sociedad.

Nos llevaría mucho tiempo explicar todos y cada uno de los efectos de la discriminación en nuestro país, por lo que solamente vamos a puntualizar que entre los principales efectos que trae consigo la discriminación encontramos los siguientes: la estigmatización, la exclusión, la marginalización, la explotación, el olvido, la pérdida de autoestima, el sentimiento de inferioridad e indignidad de las personas que han sido víctimas de la intolerancia de quienes se han considerado

como seres superiores. Además puede provocar menoscabo anulación de derechos y libertades fundamentales, privación de un bien o servicio con el que otros sí cuentan; exclusión de participar de una situación en las que otros toman parte, impedimento u obstaculización de realizar una actividad determinada de la que otros si pueden disfrutar, entre otros.

Las consecuencias que genera la discriminación hacia estos grupos son las siguientes: la primera es la estigmatización. El estigma “implica marcar con hierro candente a alguien”,³⁷ lo que en términos sociales significaría establecer un prejuicio en torno a un determinado grupo de personas mediante el cual se menosprecia la cualidad específica que les es común. La consecuencia inmediata de la estigmatización es que a las personas que forman parte del grupo ya no se les considera en sí mismas tal cual son, sino siempre desde la lente del prejuicio que se erigió en torno al grupo del que forman parte. La segunda es la exclusión y la marginalización de ese grupo de personas. Ello implica la limitación de sus derechos, que ese grupo ya no participe de los beneficios sociales. Se les deja al margen del desarrollo social, económico y cultural que pueda tener la comunidad.

A esta situación, se le suma que en ocasiones la exclusión no sólo implica hacer a un lado al grupo de personas constriñendo fuertemente sus posibilidades de desarrollo autónomo, sino que además, su situación de vulnerabilidad es aprovechada por otros grupos para su propio beneficio, conformando así, un contexto no sólo de marginalización, sino además de explotación. Finalmente, la consecuencia más grave de la discriminación es el olvido. Esto es, la sociedad se olvida de la existencia y situación de este grupo de personas, se les deja a su propia suerte a sabiendas que están inmersos en un contexto adverso y hostil.

³⁷Álvarez Gálvez, Javier. *La representación mediática de la inmigración. Entre el encuadre y el estigma* en <http://vlex.com/vid/68862036#ixzz0kkOAvpTF>, 30 de Septiembre de 2009,9:07pm.

1.3. Referencia de algunos grupos vulnerables sujetos de discriminación en México.

A pesar de que nadie está exento de sufrir discriminación, hay grupos que la padecen de manera sistemática y constante. Al referirnos a ellos es común que mucha gente lo haga con base en estereotipos y prejuicios, lo cual va acompañado de expresiones descalificadoras, así como de diversas acciones discriminatorias.

Por todo lo anterior, resulta importante reflexionar acerca de lo que se entiende por grupos en situación de vulnerabilidad. En este sentido, entendemos por grupos vulnerables “aquellos sectores o grupos de población que por su condición de edad, sexo, estado civil, origen étnico o cualquier otra se encuentran en condición de riesgo que les impide reincorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar”.³⁸

De tal manera que la vulnerabilización consiste en “la condición de mayor indefensión, desamparo, desventaja, abandono, rechazo y/o agresión en la que puede estar una persona o grupo de personas, causada por factores físicos o socioculturales basados en características como el sexo, la edad, la condición de salud, discapacidad, preferencia sexual, por mencionar algunos”.³⁹

En muchas ocasiones, los actos de discriminación a los que han sido sometidas estas personas han propiciado que sus condiciones de existencia estén determinadas por factores, como la intolerancia, el maltrato y hasta la pobreza. Incluso, puede significar, en muchos casos, la imposibilidad de alimentarse, de ser educado o de sobrevivir.

³⁸Cámara de Diputados. *Grupos Vulnerables en*
http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_gvulnerables.htm,
30 de septiembre de 2009,9:32pm.

³⁹Casillas R., Rodolfo. *Módulo C: Migración y Violencia de Género en*
<http://www.alapop.org/2009/docs/ClasesSSRModuloC.pps#325,7,Definiciones>,
30 de Septiembre de 2009,10:11pm.

No es que la totalidad de los miembros de estos grupos vivan hoy en día en condiciones deplorables, afirmar eso sería un error, sin embargo, son en su mayoría, las que arrastran un mayor obstáculo para lograr una realización plena en cuanto a su desarrollo e integración social.

Ahora bien, en virtud de que nos llevaría mucho tiempo hablar de cada uno de estos grupos que tutela de manera específica la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reglamentaria del artículo 1° constitucional, consideramos oportuno referirnos a los siguientes:

1.3.1. Las Mujeres.

La claridad con que se aprecian ahora las causas y consecuencias de la discriminación de género obliga a sofisticar las acciones de prevención y atención. Niñas, jóvenes, mujeres adultas y mujeres adultas mayores son blanco de subordinación por su condición de género, incluso pueden vivir una situación desventajosa agravada si tienen una discapacidad, profesan algún tipo de religión, si viven con VIH/Sida o padecen alguna enfermedad. Las posibilidades de estas personas para acceder y disfrutar los derechos fundamentales se reducen dramáticamente.

Una de las expresiones más dramáticas de la discriminación es la violencia contra las mujeres que, en última instancia es violencia basada en el género; posiblemente éste sea el abuso contra los derechos humanos y el problema social más difundido en el mundo, y la manifestación extrema de la desigualdad relacionada con el género.

1.3.2. Los grupos indígenas.

Aunque la discriminación hacia los indígenas ha disminuido, podemos decir que todavía se da en cierto grado. Lamentablemente en nuestro país siempre se ha menospreciado y discriminado a los indígenas.

Los pueblos indígenas, por su pobreza, por su marginación, por su aislamiento, por su historia han sido excluidos del sistema político y de los procesos de toma de decisiones. Por lo tanto, no sólo la pobreza es el problema. El gran problema es la exclusión y la discriminación.

Los pueblos y comunidades indígenas sufren uno de los más altos grados de marginación y pobreza en todo el orbe. Discriminación y pobreza multiplican las consecuencias: desnutrición, condiciones precarias de salud, rezago educativo, limitación en las oportunidades de desarrollo, poca representación en la vida sociopolítica del país, menosprecio a sus lenguas y costumbres. Son reducidos a objeto de diversión, de burla, e incluso, el término “indio” resulta insultante.

1.3.3. Las personas con algún tipo de discapacidad.

La persona con discapacidad es “todo ser humano que padece temporal o permanentemente una disminución en sus facultades físicas, mentales o sensoriales que les impide realizar una actividad regular”.⁴⁰ En este contexto, considerar a alguien inferior por el hecho de vivir con alguna discapacidad es una de las muestras más evidentes de una valoración social incansable, que además tiene consecuencias política, cultural y económicamente dañinas.

⁴⁰Gamio, Amalia. *La discapacidad: un enfoque integral a los aspectos discriminatorios en* <http://www.multimedia.unam.mx/conapred/CentroDoc/Comision/DiscapaEnfoqIntegralAGamio.html>, 30 de Septiembre de 2009, 10:31pm.

Las personas que padecen alguna tipo de discapacidad son materia de constantes actos de rechazo y de discriminación por parte de sectores de la sociedad. De modo que, para transformar una sociedad excluyente en una sociedad inclusiva, es necesario dejar de pensar a las personas con discapacidad como personas débiles y merecedoras de caridad, y por ende como meras destinatarias de ayudas o compensaciones por su condición. Este tipo de política no hace otra cosa que reforzar el estereotipo de la persona con discapacidad como persona dependiente y ociosa. Lo que necesitamos es una política destinada a la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, se debe de poner énfasis en la eliminación de prohibiciones legales, estereotipos sociales y barreras físicas creadas, que impiden a las personas con discapacidad desarrollar de la manera más plena su potencial y autonomía en todos sus ámbitos.

1.3.4. Las personas adultas mayores.

La gran mayoría de las personas adultas mayores en el país se encuentran en situación de pobreza y carecen de los servicios básicos de seguridad social como son: pensión, servicios de salud, de salarios y trabajos dignos, entre otros.

La discriminación hacia este sector de la población se refleja a través de estereotipos por el simple hecho de ser mayores, los cuales se muestran en conductas como el desdén, el desagrado, el insulto o, simplemente, evitando la cercanía y el contacto físico.

En conclusión, la discriminación hacia los adultos mayores se manifiesta en una gama variada de fenómenos, entre los que destacan los siguientes: son objeto de chistes y bromas; son objeto de desdén, de prejuicios y estereotipos. Éstos se afirman al decir que los viejos son improductivos, anticuados, inútiles e incompetentes. En otras palabras, se les asocia con improductividad, ineficiencia, enfermedad y decadencia general.

1.3.5. Las personas que viven con VIH – SIDA

La gente que vive con VIH-Sida sufre un estigma sumamente abrumador cuando divulga su enfermedad a familiares y amistades. El estigma se concreta como un castigo social de rechazo, humillación, desprecio y asilamiento, entre otras acciones inhumanas.

En el ámbito de salud, las expresiones tales como “aquí no se atiende a ese tipo de pacientes”, son frecuentes en algunos hospitales públicos o privados. Incluso llega a ocurrir que el personal de los servicios se abstenga de canalizar a ciertos pacientes a otras instituciones y de brindarles información. En otras ocasiones, la negación de servicios tales como el de urgencias suele argumentarse apelando a la falta de espacio y recursos materiales y humanos: “no hay cama”; “no hay cuartos aislados”, “no hay personal capacitado”, “no tenemos guantes, ni sábanas desechables”.

A pesar de que la atención de urgencias debe brindarse siempre, independientemente de que se tenga o no las condiciones óptimas, la negativa a hacerlo representa una de las formas de discriminación más frecuentes en el país hacia las personas que viven con el VIH-SIDA.

Respecto al ámbito laboral, en algunos centros de trabajo, la detección del VIH resulta obligatoria, pues no solo se utiliza como prueba para decidir si alguien ingresa o no a laborar, sino que también se usa como control periódico sobre la salud de los trabajadores. A partir de los resultados que se obtienen se procede a rechazar la contratación o a despedir a las personas que resulten positivas.

Es así, como la discriminación se expresa y actualiza por medio de actitudes, conductas o acciones que resultan en un trato injustificado e injusto hacia alguien que pertenece o se percibe que pertenece a un grupo en particular. Los actos discriminatorios pueden incluir leyes que restringen los derechos y libertades de ciertas poblaciones o individuos, como las legislaciones que prohíben a la gente que vive con el VIH-SIDA reciban atención médica. También pueden ser acciones

informales por parte de los miembros de la comunidad, entre ellas estaría rechazar y excluir a las personas que viven con el VIH-SIDA.

1.3.6. Los Migrantes

La vida de las personas que provienen de otra nación transcurre en condiciones muy difíciles. El abuso contra su dignidad es cotidiano y pasa de su país de origen al que llegan.

Lo mismo sucede con quienes llegan a México como trabajadores temporales o usan nuestro país como zona de tránsito para llegar a Estados Unidos que con los millones de mexicanos que año tras año emigran al país vecino para tratar de mejorar su situación y las de sus familias. Por lo que coincidimos con el autor Luis Salazar Carrión al señalar que seguramente, esta discriminación la ejercen “las autoridades, los empleadores, los polleros, quienes aprovechándose de la debilidad de tantos desesperados a encontrar un mejor futuro, los someten a sufrimientos atroces y con gran frecuencia mortales”.⁴¹

1.3.7. Las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual.

En este apartado se hace referencia a los homosexuales, bisexuales y transgénero, mismos que han sido objeto de rechazo por la sociedad, situación que se materializa desde el uso de terminologías ofensivas y burlas hasta en francas agresiones a su integridad personal. Incluso, el temor de perder a los amigos, la familia, el trabajo o la vivienda, así como el miedo a la burla, a la pobreza, a la prisión o al tratamiento psiquiátrico forzado mantienen a este grupo social en el silencio, sin poder expresar libremente su vida sexual, obligándolos a vivir en la simulación o a llevar una doble vida.

⁴¹Salazar Carrión, Luis, *Ob. Cit.*, p.66.

Es importante crear una cultura de respeto de los derechos humanos y de la tolerancia, que permita una real aceptación de la diversidad, así como también crear mecanismos y establecer medidas que nos lleven a la modificación de patrones culturales que impiden una convivencia armónica entre todos los grupos que integran la sociedad.

1.4. El problema de la discriminación en México.

En cuanto a la discriminación en México, ésta se mantiene presente en varios ámbitos de la vida nacional. Día tras día se ha ido construyendo un México de pobreza y desigualdad, donde no todos tienen los mismos derechos y oportunidades. Por lo que es importante señalar las consideraciones del autor Fernando Gutiérrez cuando manifiesta que “estamos frente a un problema grave, ya que de una u otra forma, todos somos víctimas de discriminación”.⁴² Más aún, la discriminación es totalmente destructiva para la vida de las víctimas, no solamente significa el cerrarles oportunidades a unos para dárselas a otros, sino que además lastima casi todas las expectativas y esperanzas que las personas tienen en sus vidas.

En nuestro país, pocos son los datos que de forma institucional han recabado los gobiernos, tanto el federal como estatal, respecto a los índices de discriminación. Sin embargo, la mayoría de ellos solo representan una aproximación no muy confiable a la realidad, pues los datos provienen de sondeos y muestras estadísticas muy focalizados y/o sobre un particular caso de discriminación.

De acuerdo con el Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México realizado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, “decenas de millones de mexicanos se encuentran en situación de vulnerabilidad y discriminación por tres razones

⁴²Gutiérrez, Fernando. *Discriminación. El otro México: por un país mejor*, Simiinforma, México, D.F., Octubre 2009, Núm. 276, p.7.

fundamentales: los inherentes a su condición, porque no reciben atención suficiente del Estado o bien, porque la sociedad ignora o desconoce la situación en que estos grupos se encuentran”.⁴³

De acuerdo con el documento citado, para poder entender de qué manera las personas han sufrido algún tipo de trato discriminatorio es necesario entender cada uno de los derechos que han sido violados. Partiendo desde este punto, no se puede evitar notar que todas las personas, en algún momento determinado, han visto vulnerados sus derechos a la igualdad de acceso y trato, y han sido vulnerados en sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y/o culturales.

Por el lado de los derechos sociales, la discriminación se manifiesta en la impartición de justicia y el sistema penitenciario dado que éstos presentan irregularidad y poca eficiencia. Mientras que en la impartición de justicia no se garantiza un seguimiento de los casos con todo rigor, en el sistema penitenciario no se garantizan las mejores condiciones para una readaptación social. A lo anterior se agrega que en muchas ocasiones resulta prácticamente imposible el garantizar una defensa de calidad si el causado o acusada no cuenta con los recursos económicos para defenderse. Es aquí donde identificamos que, aquella persona que no pueda solventar una defensa, está casi destinada a ser declarado(a) culpable, sin necesariamente ser indígenas, discapacitado o adulto mayor.

Entre los derechos políticos que presentan situaciones de discriminación se encuentra la capacidad de todas las personas de participar en las elecciones de su comunidad o país. En muchos casos, esta resulta ser un derecho imposible de alcanzar. El no contar con los medios de acceso a la decisión de participar, el no contar con los contactos necesarios, el no pertenecer a una corriente ideológica en

⁴³Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México. *Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México*, México, 2003, p.161.

particular o simplemente por la discrecionalidad, pueden ser un factor determinante para reducir las pretensiones de participación en la esfera política.

De los derechos económicos, sociales y culturales, se pueden mencionar el derecho a un nivel de vida adecuado, igualdad y garantía de derechos laborales; disfrute del más alto nivel de salud física, mental y social; derecho a la vivienda; a la alimentación; a un ambiente sano y a la educación.

En el terreno laboral, aún se perciben marcadas diferencias entre hombres y mujeres. Si bien es cierto que el gobierno trabaja para evitar que ocurran casos de discriminación por sexo y edad, es cierto que en muchos lugares los empleadores solicitan la prueba de gravidez como condición para poder aceptar a una mujer en el trabajo.

Como lo cita el libro, en el renglón educativo, muchos pequeños van coartando su derecho a la libertad de culto y expresión al ser reprendidos en las escuelas públicas por no rendir honores a la bandera.

Otro instrumento que contribuye al diagnóstico de la discriminación en México es la *primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México* llevada a cabo por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en el año 2004 en conjunto con la Secretaría de Desarrollo Social, proyecto que tuvo como objeto conocer los niveles y las manifestaciones del fenómeno de la discriminación en la vida cotidiana de los mexicanos y las mexicanas que la ejercen o la padecen. Los resultados derivados, entrañan las nociones que la población mexicana tiene respecto a éste.

Cabe señalar que la Encuesta Nacional presenta la particularidad de analizar la problemática tanto desde el punto de vista de la población en general como del de algunas poblaciones específicas presuntamente expuestas a este fenómeno, por lo que consiste en la aplicación de dos tipos de cuestionarios. Por un lado, para

una muestra representativa de la población abierta mayor a 18 años se diseñó un cuestionario que intenta captar la percepción que el ciudadano(a) promedio tiene sobre la discriminación. Específicamente se intenta conocer la percepción de cuánto se discrimina, y a quién se discrimina.

Por otra parte, por medio de esta Encuesta se identificaron siete grupos que comúnmente se asocian con prácticas de exclusión y discriminación: personas adultas mayores; las poblaciones indígenas; las personas con discapacidad; personas en situación de pobreza; las madres solteras; las personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual y las pertenecientes a minorías religiosas.

Esta primera encuesta, incluyó la aplicación de 5,608 cuestionarios distribuidos de la siguiente manera:

**Cuadro 6. Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, CONAPRED
2004**

Sector de población	Entrevistas
Personas con discapacidad	594
Homosexuales	189
Adultos mayores	761
Indígenas	765
Personas no católicas	805
Mujeres	1,012
Globales	1,482
Total de entrevistas	5,608

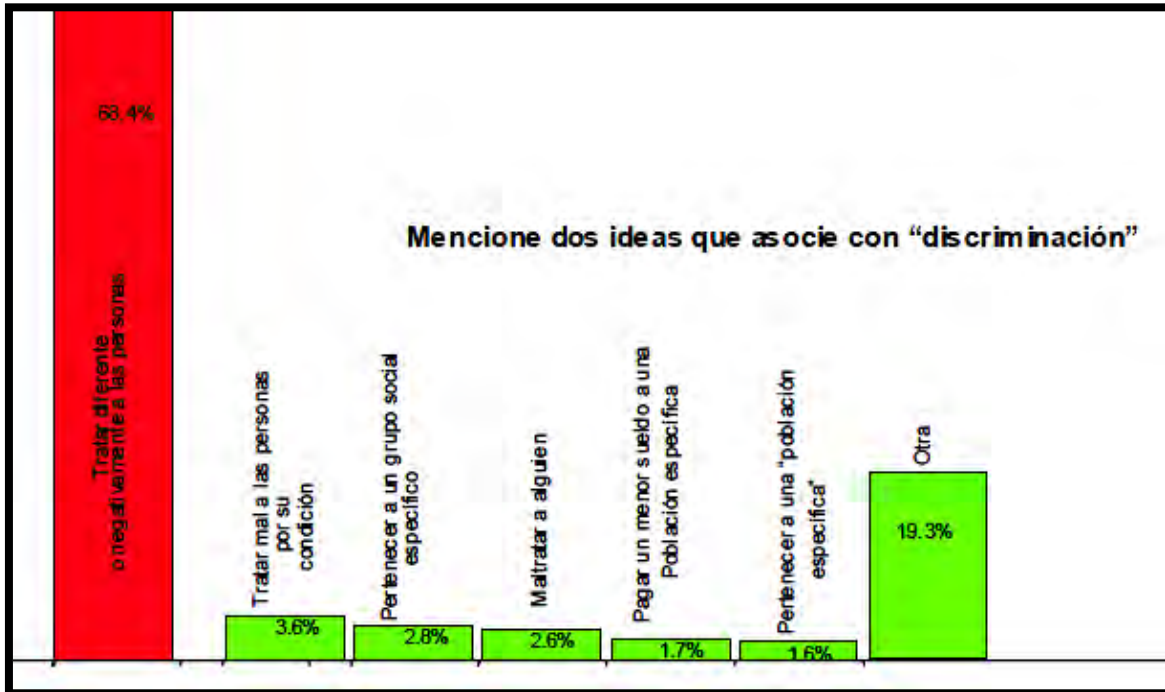
FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

A continuación presentamos algunos de los resultados más importantes de la Encuesta, que revelan las percepciones y actitudes de discriminación en México.

En este sentido, consideramos que no es necesario referir en su totalidad dicha encuesta, debido a que hay datos muy representativos que ayudan a realizar una valoración del fenómeno.

Entre los puntos que abordó la encuesta, destaca en primera instancia, que la concepción que sobre discriminación maneja la mayoría de los mexicanos, está relacionada con dar un trato diferente y negativo a alguien, pero sin eludir al sesgo o limitación de derechos fundamentales. Para el 68.4% de los encuestados, la discriminación tiene que ver con tratar diferente o negativamente a las personas, mientras que la opción más relacionada con una limitación de algún derecho fundamental, es decir, “pagar un menor sueldo a una población específica” fue considerada como discriminación sólo por un 1.7%; destaca el 19.3% de personas que manifestaron conceptos diferentes a los presentados en la encuesta. Tal como se aprecia en la siguiente gráfica:

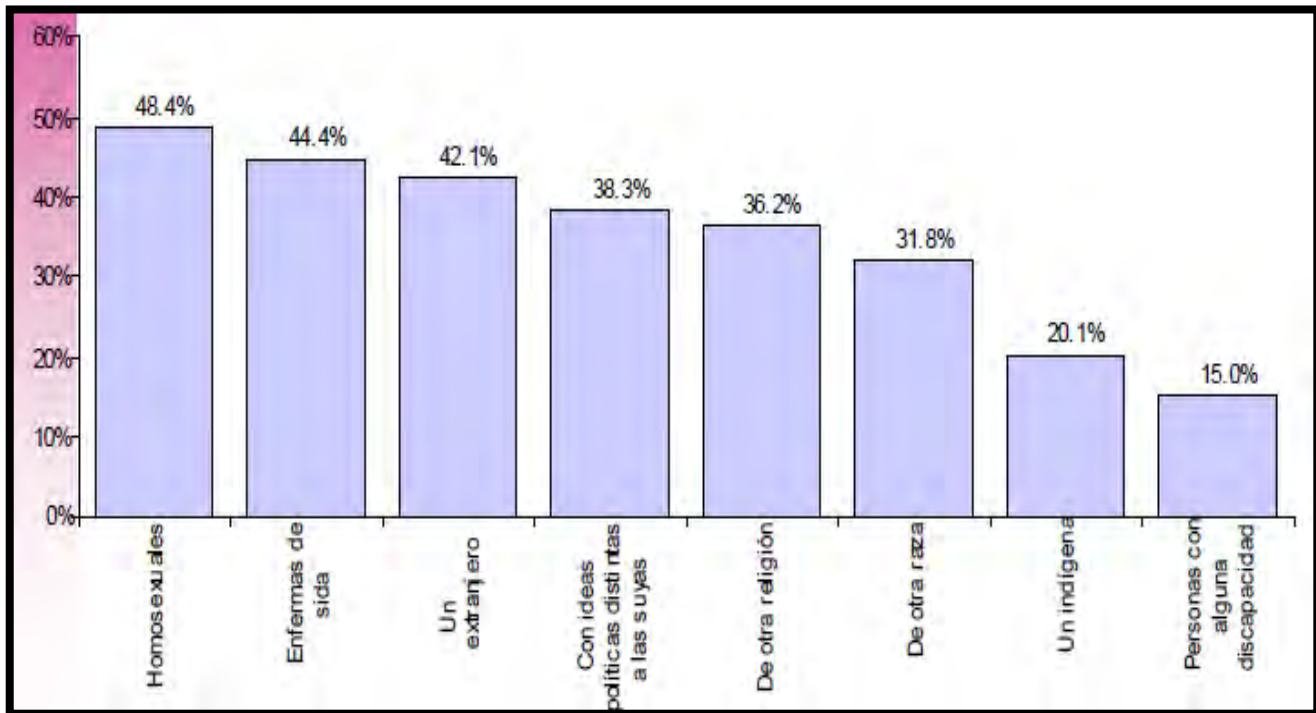
Gráfico 1. Para el mexicano(a) promedio, discriminar significa principalmente tratar diferente o negativamente a las personas.



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Una de las preguntas más directas en este proyecto a partir de la cual se logra observar las principales tendencias de rechazo social hacia algún sector en particular, es la referente a la disposición de vivir con personas pertenecientes a alguno de esos grupos. En este caso, la tabla siguiente muestra que el 48.4% de los entrevistados manifestaron su rechazo a vivir con homosexuales, el 42.1% con extranjeros, el 20.1% con indígenas y sólo el 15% con personas con discapacidad.

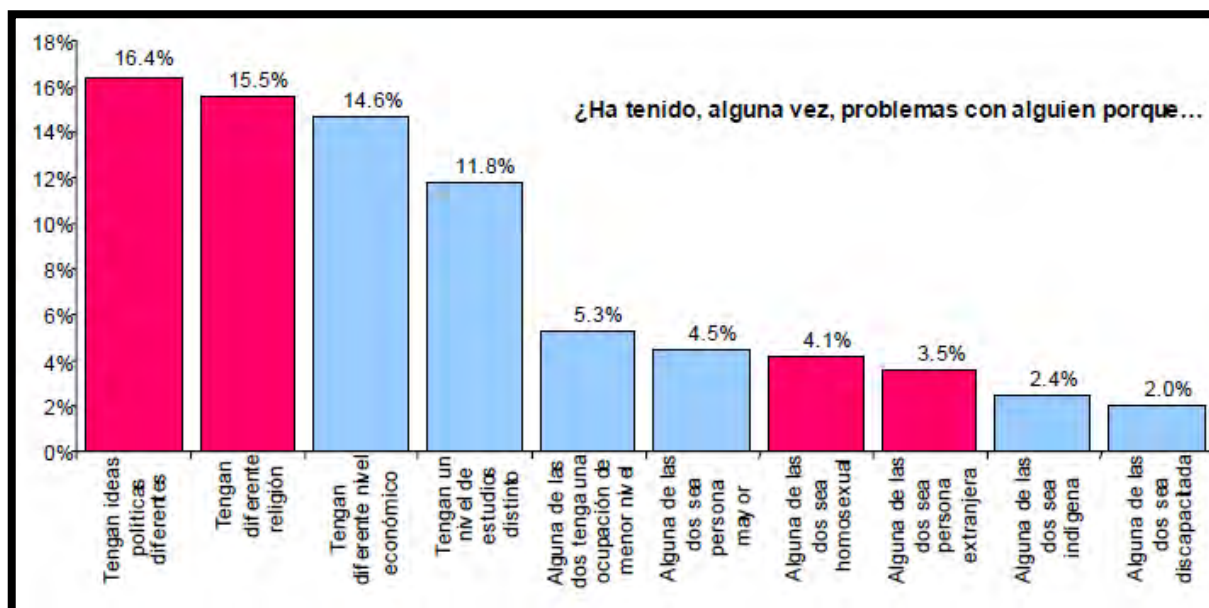
Gráfico 2. ¿Proporción de personas que no estarían dispuestos a permitir que en su casa vivieran personas...?



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Así, podemos observar que la problemática de las personas homosexuales atraviesa todas las arenas de convivencia, y se manifiesta en la intolerancia, la restricción de oportunidades y hasta la negación de derechos.

Siguiendo con esta rúbrica, otra pregunta enfocada a identificar estigmas sociales respecto a algún grupo, es la que cuestiona los motivos por los cuales los integrantes de la muestra han tenido problemas con personas de determinadas características. Los resultados revelaron que un 16.4% los tuvo por motivos de ideas políticas diferentes, el 15.5% por religiones opuestas, y más interesante aún, el 14.6% de personas consideraron que fue por motivos de diferencia en el nivel económico, el 11.8% por diferencia en el nivel de estudios y 5.3% por tener trabajos de menor nivel. Cabe destacar que aún cuando los porcentajes por motivos de diferencia económica, nivel escolar y nivel de empleos, es menor al 20%, en general, representan un tópico que con mayor frecuencia se inserta como un factor de discriminación. A continuación expondremos gráficamente los resultados de la encuesta:

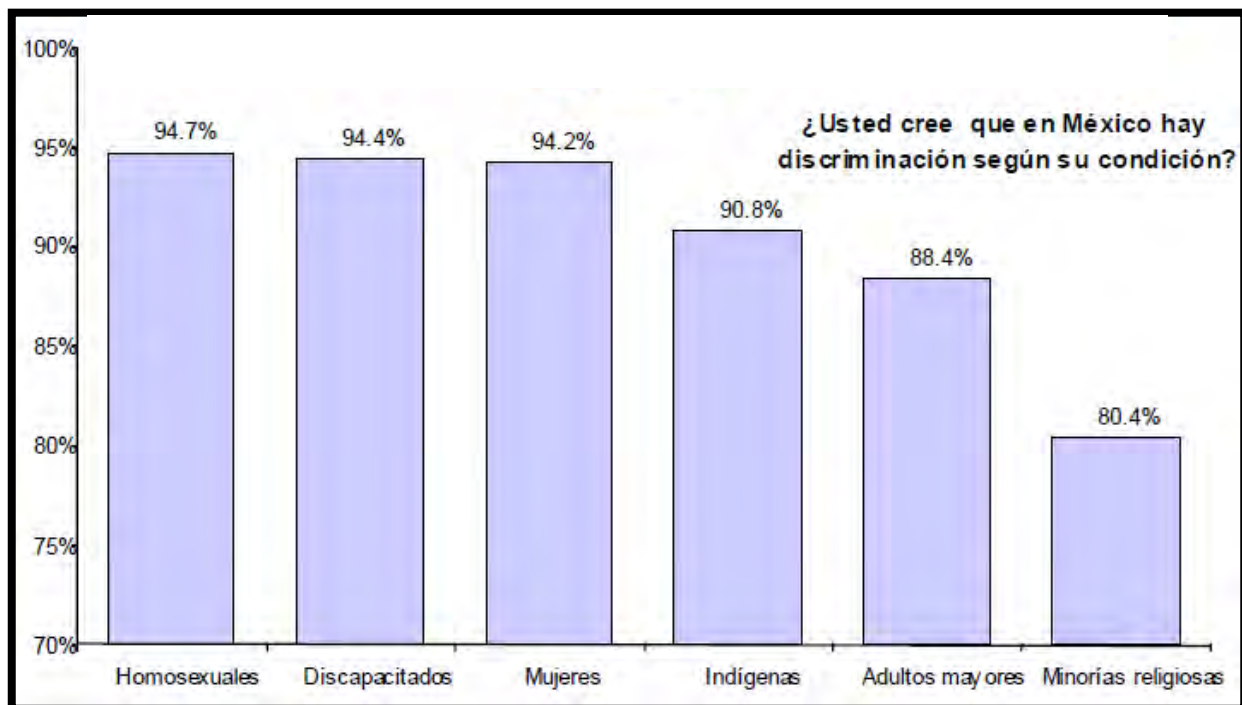
Gráfico 3. ... y se les identifica como grupos que pueden generar conflictos

FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

En este orden de ideas, podemos destacar que el considerar que una persona por el hecho de ser pobre, no letrado o porque tiene un empleo mal remunerado es generadora de conflictos, es un fenómeno que en nuestros días cobra mayor fuerza y se generaliza con mayor afluencia entre la población incluso, superando al factor de la homosexualidad que anteriormente ocupaba el primer lugar que mencionamos en este rubro.

Ahora bien, los participantes también fueron cuestionados respecto a la percepción que tienen en cuanto al trato discriminatorio que han recibido en diferentes espacios. Al respecto, los grupos que según su condición se sienten más discriminados en nuestro país son los homosexuales y los discapacitados con un 94.7% y 94.4% respectivamente; de las mujeres entrevistadas el 94.4% también dijo sentirse discriminada por su condición, mientras que un 90.8% de los indígenas, un 88.4% de los adultos mayores y un 80.4% de practicantes de minorías religiosas, así lo apreciaron.

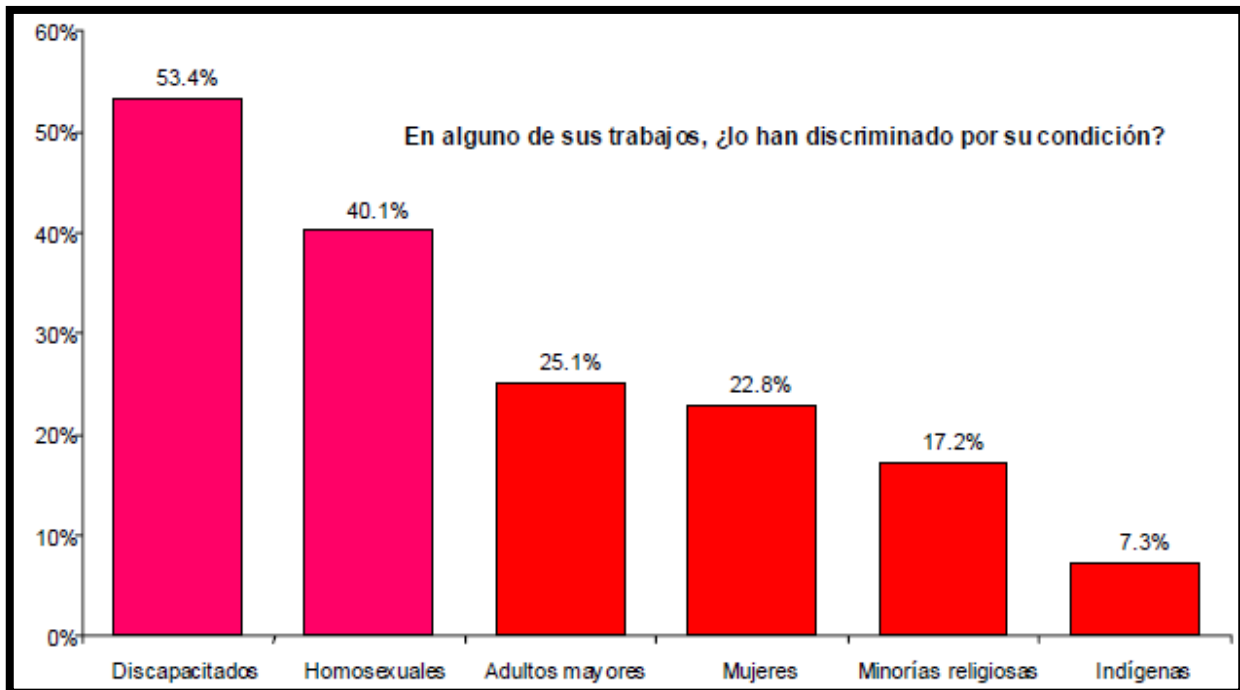
Gráfico 4. La gran mayoría de los homosexuales, discapacitados, mujeres, indígenas, adultos mayores y los pertenecientes a minorías religiosas opina que en México hay discriminación por su condición



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Aunado a lo anterior, al preguntarles a los participantes de cada uno de estos sectores si habían sido víctimas de algún trato de discriminación en el último año, los homosexuales encabezaron la lista al reportar el 42.8% de los mismos que efectivamente habían padecido un acto de discriminación. De los discapacitados el 32.0%, de los indígenas el 31.5%, de los adultos mayores el 24.5%, de las minorías religiosas el 21.4% y de las mujeres el 51.1%.

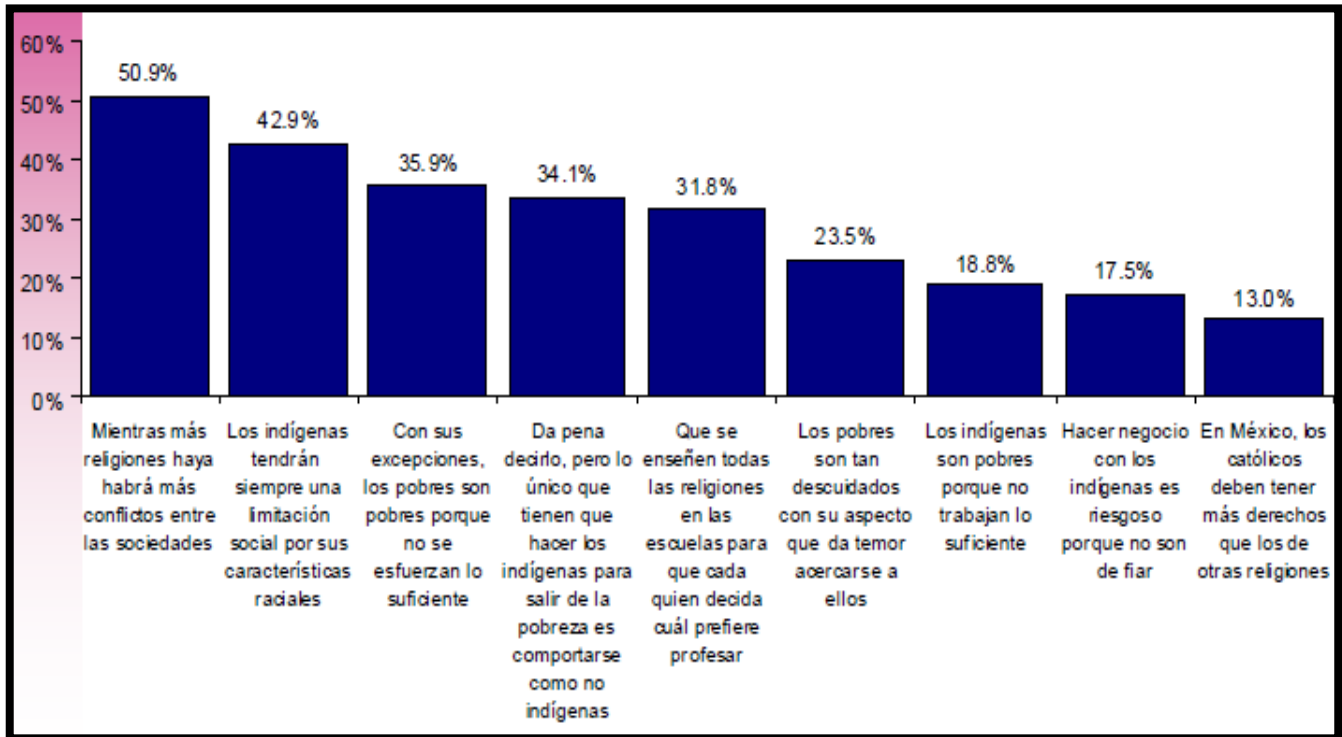
Respecto a la situación laboral de estos grupos vulnerables un 53.4% de los discapacitados dijo haber sido discriminado en algún trabajo por su condición en sus áreas de trabajo, los homosexuales en un 40.1%, los adultos mayores en un 25.1%, 22.8% de las mujeres encuestadas y 17.2% de las minorías religiosas también, mientras que de los indígenas que participaron, sólo el 7.3% dijo haber sido discriminado en el trabajo.

Gráfico 5. ...y los que se han sentido más discriminados en el trabajo

FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

La primera Encuesta también dio resultados particulares con respecto a la concepción que los mexicanos tienen respecto a cada sector propenso a un trato discriminatorio, dichas concepciones hacen notar la cultura poco consciente que los individuos pueden tener respecto a ciertas ideas que en un primer plano no podrían considerarse como discriminantes, pero que su trasfondo propician lo contrario. Ejemplo de ello se tienen en la idea que un 34.1% de los entrevistados apoyó la idea respecto a que lo único que tienen que hacer los indígenas para salir de la pobreza es comportarse como no indígenas.

Gráfico 6. ¿Proporción de personas que están de acuerdo con las ideas?



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Otro resultado preocupante de la encuesta con respecto a la población indígenas es que de las personas encuestadas al respecto de movilizarse o no con vecinos para evitar el establecimiento de un grupo de indígenas cerca de su comunidad, el 40% dijo que si lo haría.

Estos ejemplos representan en gran parte el porqué nueve de cada diez indígenas encuestados considera que en México existe la discriminación por su condición, o porque el 45.1% opinó que al menos una vez no se les han hecho valer sus derechos por la misma causa.

Los homosexuales representan uno de los grupos que históricamente han padecido más rechazo y segregación en la sociedad debido a su condición. Como elementos representativos de los prejuicios que derivan en la segregación de los homosexuales, está el 42.4% de los participantes que creen que el gobierno no debe hacer nada si en una comunidad la mayoría de sus miembros decide impedir

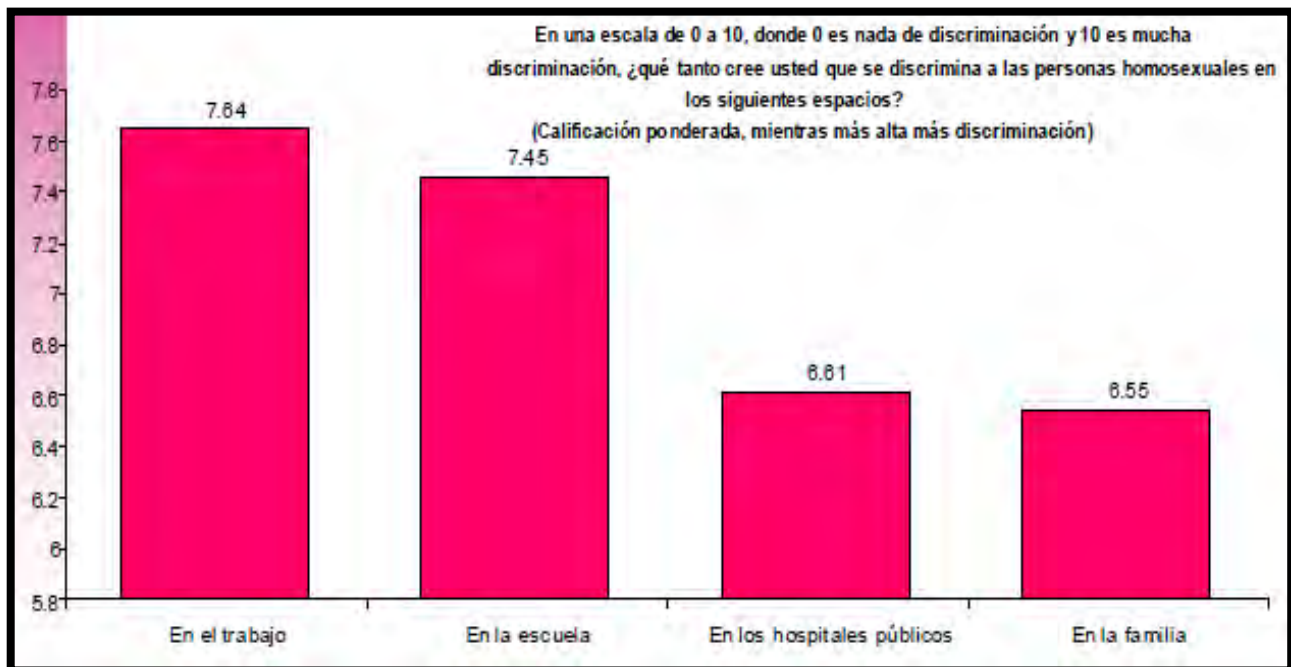
que los homosexuales vivan ahí. Otra idea que atenta contra el trato igualitario que deben recibir todas las personas incluidas las de preferencia sexual, radica en apoyar que se construyan barrios exclusivos para homosexuales, que fue elegida por el 28.9% de los encuestados.

Uno de los datos interesantes de este grupo, se obtuvo al pedirles que asociaran la discriminación que padecían con dos ideas de las ofrecidas, los resultados fueron el trato desigual por su condición y el hecho de ignorarlos. La importancia de estas nociones es que demuestran que el sector homosexual es uno de los más discriminados pero además, son los que tienen una mayor precisión de los que el fenómeno de la discriminación implica: un tratamiento injusto que deriva en la limitación de derechos y garantías.

También es importante destacar que de las personas con preferencias homosexuales que fueron entrevistadas, un 40.7% opinó que la discriminación es la primera causa que obstaculiza su desarrollo.

Asimismo, el 71% de estas personas dijo que el mayor padecimiento que sufren los homosexuales por su condición es precisamente, la discriminación y en segundo lugar con un 9.1% de menciones, la falta de trabajo. Este último dato se complementa con la mención que hicieron los homosexuales respecto al área en la cual padecen más discriminación, dato que se observa en la siguiente tabla:

Gráfico 7. Los espacios en donde se percibe una mayor discriminación son el trabajo, la escuela, hospitales públicos y en la familia



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

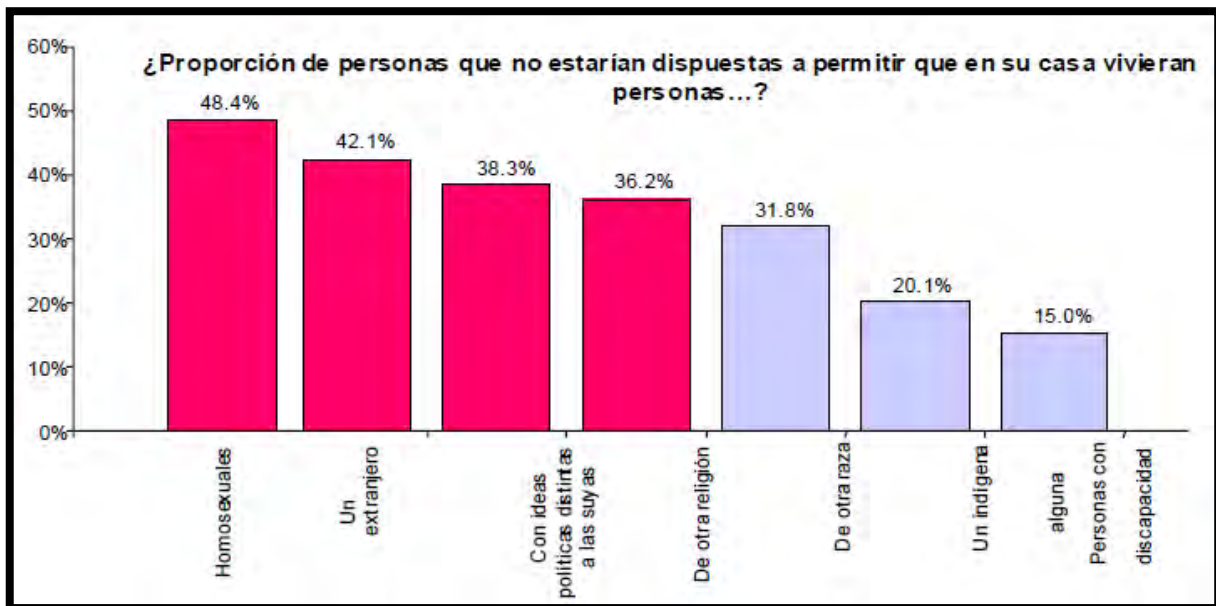
Hay que agregar que según los participantes, el 41.1% consideró que en los últimos años las oportunidades de los homosexuales han aumentado, aunque en ese mismo lapso de tiempo, el 35.6% también dijo percibir un incremento en la discriminación hacia este sector.

Otro de los grupos poblacionales que en la actualidad sufre en gran parte actos de discriminación, son las personas enfermas con VIH, de las cuales se podría decir que son doblemente discriminadas debido al prejuicio de que esta enfermedad se da entre los homosexuales.

La ignorancia respecto a los elementos que caracterizan a la enfermedad, así como a la vida de sus portadores se traduce en un rechazo por parte de un gran porcentaje de la población, sobre todo, si consideramos que de los participantes en la primera Encuesta Nacional, el 44.4% dijo negarse a vivir con una persona enferma de VIH.

La discriminación se expresa abiertamente en un sentimiento de animadversión a las personas extranjeras, los no católicos, las personas con preferencias no heterosexuales y las personas con ideas políticas distintas. Este sentimiento se manifiesta de manera nítida al verificar la disposición de vivir en cercanía de algún grupo específico. De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica siguiente, casi la mitad de los mexicanos y las mexicanas *no* estaría dispuesto a que en su casa vivieran personas con preferencias no heterosexuales, mientras que alrededor de 42.1% no estaría dispuesto a compartir la vivienda con un extranjero. Sorprende además que el 38.3%, el 36.2% y el 31.8% afirme no estar dispuesto a co-residir con personas con ideas políticas, o de religión o raza distinta, mientras que el 20.1% de los mexicanos manifiesta que no estaría dispuesto a vivir en cercanía con una persona indígena y el 15.0% con personas con algún tipo de discapacidad.

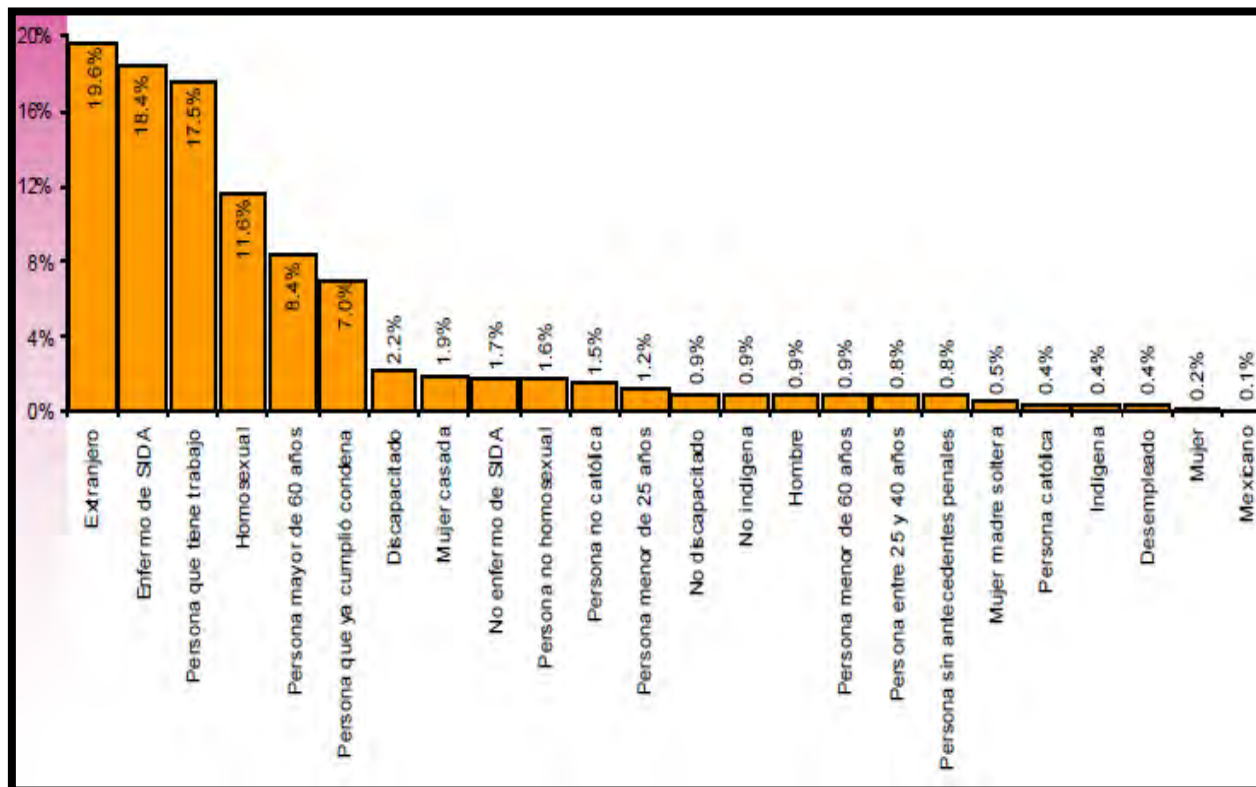
Gráfico 8. Esto se refleja en la disposición a vivir en cercanía...



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Por otra parte, la situación de rechazo para los enfermos del SIDA los coloca en una situación grave de exclusión social, impidiéndoles el desarrollo integral de sus vidas al no ser aceptados en espacios públicos como trabajos o escuelas, o incluso, negándoles la participación en actividades específicas como competencias deportivas.

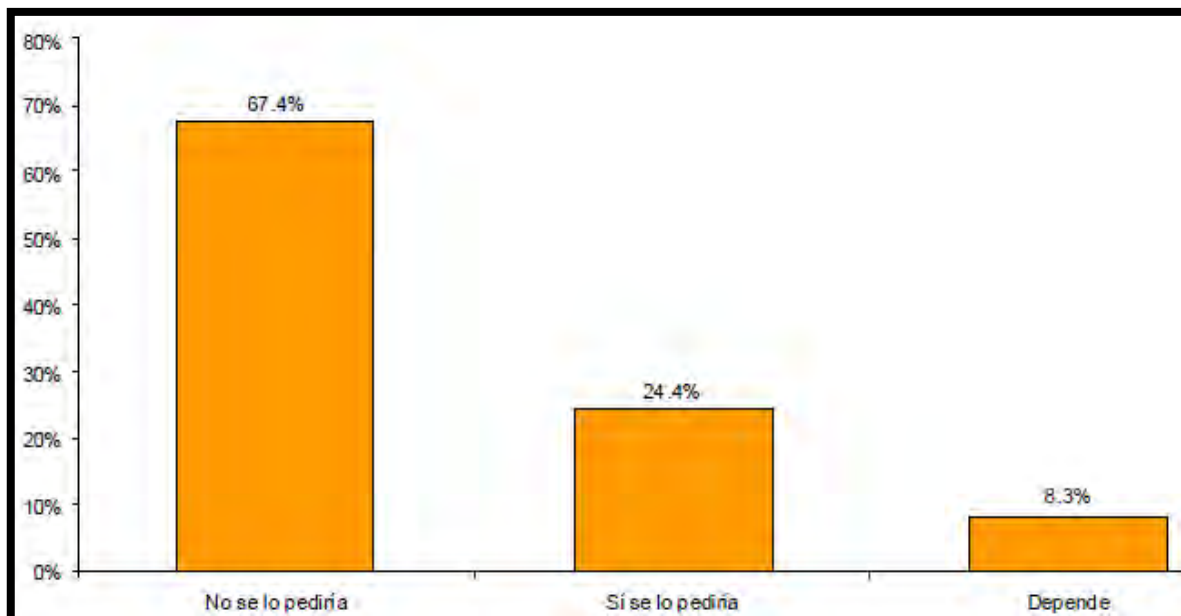
Gráfico 9. ¿Y a quién jamás contrataría?



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Otro dato a destacar es la situación que atraviesan las mujeres. A primera impresión, la información de la encuesta nacional correspondiente solamente a respuestas emitidas por personas del género masculino sugiere que el mexicano promedio no da un trato discriminatorio a las mujeres. Por ejemplo, encontramos que el 84% respeta que alguna mujer decida ser madre soltera, casi el 90% opina que el negarle el empleo a una mujer embarazada es una violación a sus derechos humanos; el 83% está dispuesto a pagar incapacidades por embarazo para que se respete el derecho al trabajo de las mujeres y el 67.4% no le pediría un examen de embarazo a una mujer si le solicitara un trabajo.

Gráfico 10. Si usted fuera el responsable de la contratación ¿Usted le pediría o no le pediría un examen de embarazo a la mujer solicitante?



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

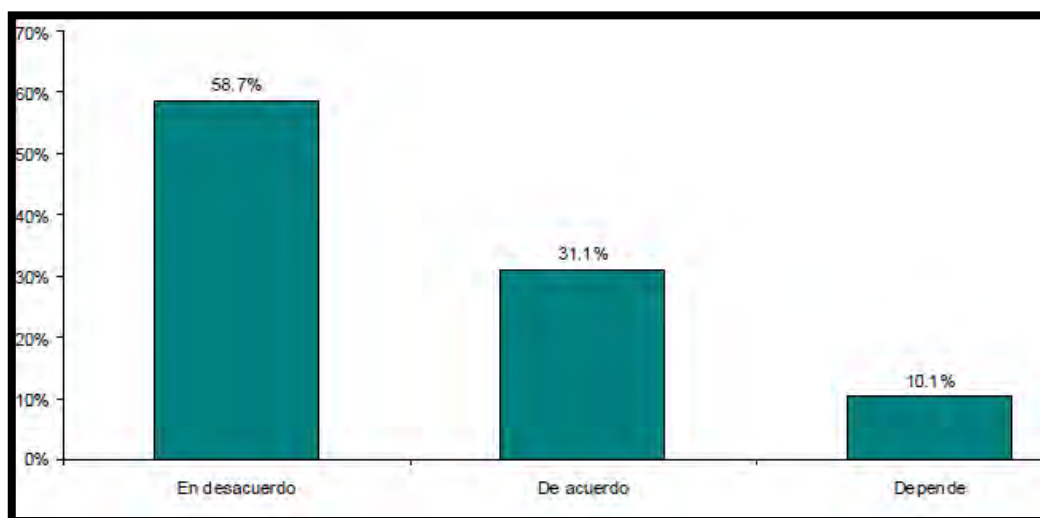
Sin embargo, aún cuando las mujeres son un grupo que en las últimas dos décadas ha logrado un mayor respeto en el hacer cumplir sus derechos y garantías, todavía reciente los efectos de una cultura discriminatoria por su condición. Como un hecho referente, la encuesta reveló que un 30.5% de los encuestados opina que es normal que un hombre gane más que una mujer, aún en paridad de empleos. Estas ideas son producto de un tipo de educación que las personas reciben tanto en sus hogares, como en los diferentes espacios donde se desenvuelven; puede que a temprana edad inicie el fomento de estas, las cuales llegan a ser más fuertes que los programas para erradicarlas.

Un hecho adicional que sobresale de la información de la encuesta nacional es que los dos espacios en donde las mujeres se perciben una mayor discriminación son el trabajo y la familia, y particularmente destaca que para una de cada cuatro mujeres, el mayor sufrimiento se da precisamente dentro del hogar, pero que el 20% de las mujeres opina que son las propias mujeres las que son responsables de la discriminación. Dentro de la familia, la discriminación se presenta por la asignación de papeles distintos dentro del hogar y por la diferencia de oportunidades.

Las personas con discapacidad son otro de los grupos afectados con mayor incidencia por actos de discriminación. En los últimos años la lucha por facilitarles mejores condiciones adecuadas en la infraestructura de los espacios públicos para su mínimo desempeño social. Sin embargo, esta lucha también ha encontrado nuevos argumentos que esconden una actitud de prejuicio, rechazo y falta de cooperación.

Actualmente, a pesar de que los discapacitados son considerados por los mexicanos como el segundo grupo más desprotegido y con menos oportunidad de conseguir empleo, de los individuos encuestados, un 41.1% piensan que una persona con discapacidad no trabaja tan bien como los demás, mientras que un 31.1% piensa que debido a las dificultades de empleo que hay actualmente en México, es preferible darle trabajo a personas sin discapacidad.

Gráfico 11. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con la siguiente afirmación: dadas las dificultades de empleo que hay actualmente en México sería preferible dar trabajo a las personas sin discapacidad que a los discapacitados?



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

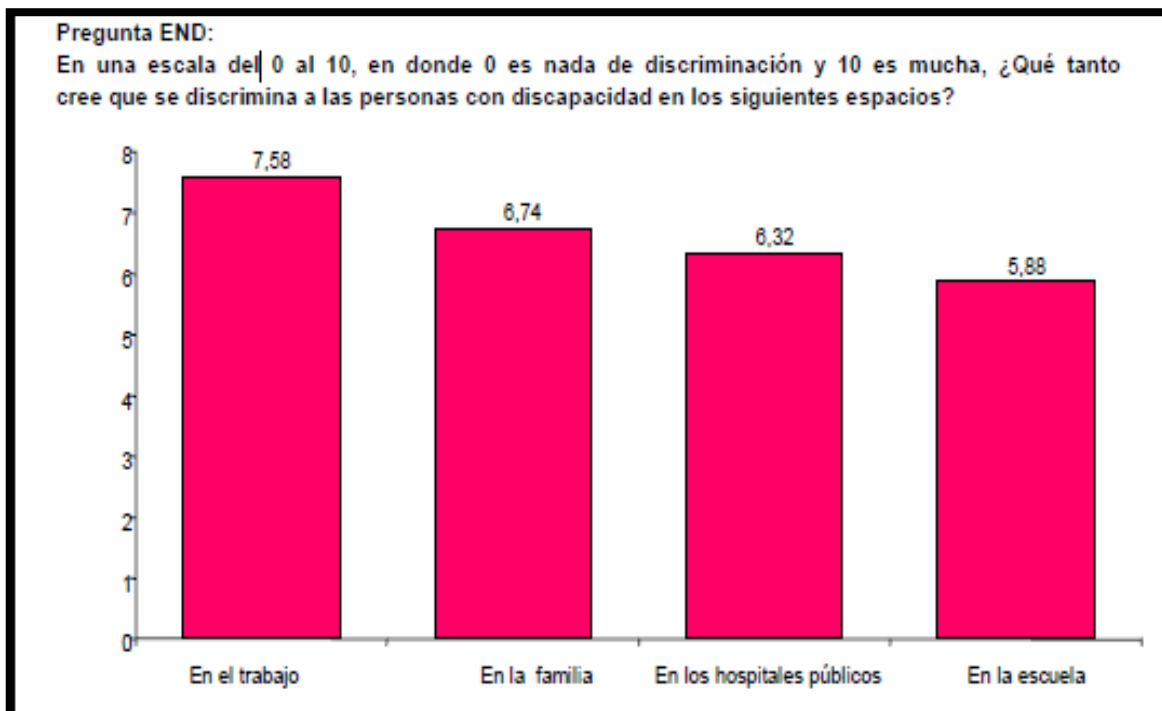
Con estos resultados es palpable observar que aún cuando resulta un porcentaje pequeño, existe la convicción de que las personas con algún tipo de discapacidad no trabajan con el mismo rendimiento que las que no lo son. Esta idea conlleva a

que muchos discapacitados simplemente sean rechazados en los procesos de contratación laboral, hecho que se traduce en una violación a su derecho fundamental de ser considerado y participar en cualquier área de trabajo donde cumpla los perfiles formales de selección.

Incluso, una de las percepciones que la primera Encuesta Nacional recabó entre la población con discapacidad, hace visible la falta de confianza entre este sector respecto a sus posibilidades de mejorar sus condiciones de vida.

Un aspecto especialmente sorprendente, es que se percibe una mayor discriminación en la familia y en el mercado laboral, que en cualquier otro espacio social. De hecho, el 6.74% de personas con discapacidad manifiesta ser víctima de la discriminación dentro de su familia.

Gráfico 12. México: espacios de discriminación hacia discapacitados, 2004



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Respecto a las personas adultas mayores, el fenómeno de la discriminación también ha asignado históricamente su desenvolvimiento en la sociedad; las consideraciones concernientes a la disminución de la calidad en el desempeño de estas personas, son las que han propiciado una segregación en muchas áreas y espacios de las mismas. Sin embargo, es hasta años recientes que ideas como la anterior, han sido ubicadas como pivotes de acciones discriminantes, incluso como “justificantes” a partir de las cuales se han limitado el acceso a derechos y garantías fundamentales.

La primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, reveló que el 40.5% de los encuestados, ubicó a los adultos mayores como el grupo más desprotegido en nuestro país, al igual que un 35.6% dijo que son estos los que más sufren por su condición.

Sin embargo, aunque un 48.2% de las personas reconoce que a los adultos mayores les es más difícil, conseguir trabajo que a cualquier otro grupo, al momento de preguntarles el tipo de persona que ellos elegirían para dar un empleo partiendo de las mismas condiciones de los aspirantes, sólo el 34.3.% se abocaría a dicho sector.

Cabe señalar que el derecho que a razón de los entrevistados, es violado con más frecuencia entre las personas mayores de 60 años, es el derecho al empleo con un 22.7% de menciones, no obstante, sólo un 1.6% dijo que elegiría darle el empleo a los adultos mayores de entre los grupos vulnerables a la discriminación laboral.

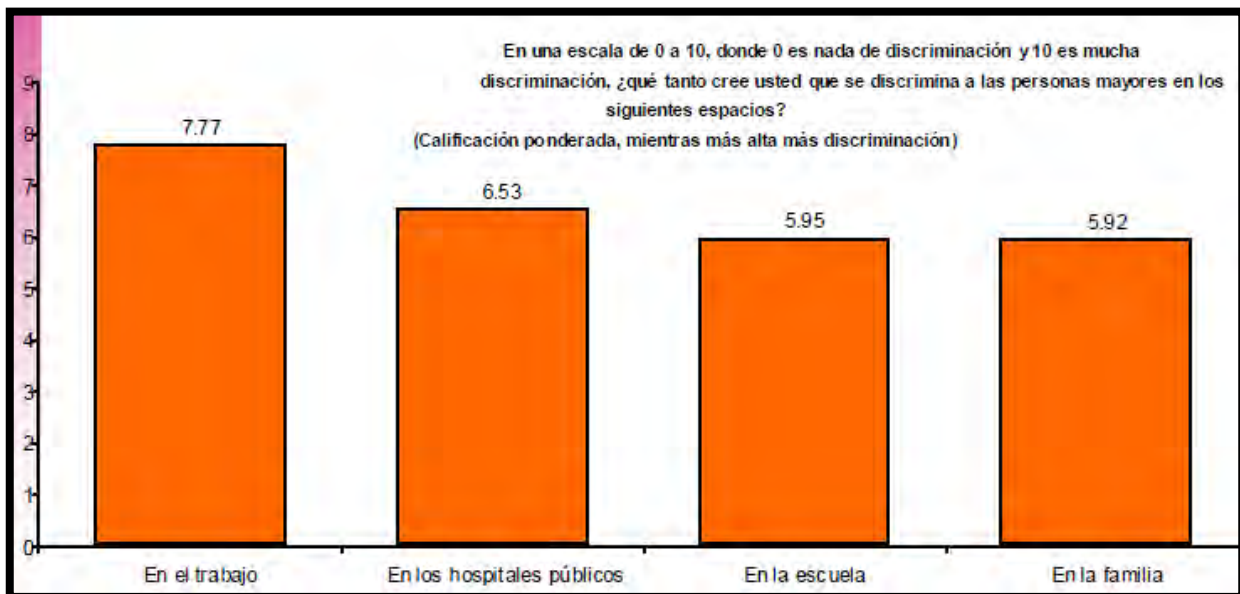
Aditivo a lo anterior, los participantes de la encuesta mencionaron en primer lugar con un 53.7%, que la condición desfavorable de los ancianos, obligaba a los gobiernos a atenderlos antes que a otros grupos como los discapacitados o los enfermos de VIH, además, entre las necesidades que deberían ser resueltas para

este sector poblacional, la consecución de trabajo se enuncia como la más importante con un 28.8% de menciones.

Al preguntarle a los adultos mayores si habían sufrido algún tipo de discriminación en sus trabajos, el 25.1% respondió que sí, dato que contrasta con el 84.4% de personas que dijeron preferir darle empleo a un anciano que a cualquier otra persona.

Cabe señalar que los espacios en donde los adultos mayores resienten mayor discriminación son el trabajo, los hospitales públicos, la escuela y en la familia. Dentro de la familia, la discriminación se presenta teniendo que hacer las tareas de la casa, con una menor libertad y con la obligación a trabajar.

Gráfico 13. Los espacios en donde más han sido discriminados los adultos mayores son el trabajo, hospitales públicos, escuela y en la familia



FUENTE. 1ª Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, México: CONAPRED, 2004.

Del mismo modo tenemos que otro grupo poblacional que sufre discriminación, son los migrantes. Una primera dificultad para hablar con cifras documentadas con respecto a la discriminación hacia quienes llamamos migrantes es que no se hace

ninguna referencia a éstos en dicha encuesta que contó con la participación del CONAPRED y de SEDESOL.

Quizás sea importante tomar en cuenta en este caso la situación de las personas extranjeras que viven en el país y que puede considerarse como parte de la población migrante en México. Un dato revelador de la verdad escondida con respecto a los extranjeros es que el 42.1% de mexicanos no están dispuestos a permitir que en su casa vivan personas extranjeras. Decimos que los extranjeros solo conforman una parte de la población migrante ya que en realidad, la migración en México se relaciona con las personas que llegan al país, las que se desplazan internamente de un lugar a otro y quienes se van de México hacia otros países, pero también existen grupos de extranjeros que forman grupos oligárquicos y que ejercen discriminación contra los mexicanos.

De lo anterior se desprende que en nuestro país existen evidencias sobre el ejercicio de la discriminación, por lo que a continuación abordaremos el marco histórico-conceptual sobre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, dada la necesidad que se desprende del análisis abordado en el presente capítulo.

CAPÍTULO 2

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (MARCO HISTÓRICO – CONCEPTUAL)

En la esfera de los derechos humanos el ordenamiento jurídico mexicano ha dado cabida a una serie de instituciones y normas que en forma paralela al Sistema de Justicia Jurisdiccional, buscan evitar a través de programas de prevención, la comisión de violaciones a estos derechos, así como a subsanar las mismas. Tal es el caso entre otros, del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

En virtud de lo anterior ahora estudiaremos el proceso evolutivo que se ha dado para la creación del CONAPRED.

2.1. Antecedentes Jurídicos del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.

Además de las necesidades fácticas y debido a la dinámica nacional e internacional, en México se ha dado, la necesidad de regular sobre la discriminación.

2.1.1. La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación el 27 de marzo del 2001.

El 27 de Marzo del 2001 con el apoyo del Gobierno de la República Mexicana se instaló la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación integrada por representantes de los principales partidos políticos, legisladores, funcionarios públicos, académicos, representantes de organizaciones que defendían los derechos de grupos sujetos a discriminación, y otros especialistas.

En este contexto, es preciso indicar que “esta Comisión se propuso como objetivos precisos los siguientes:

1. Una reforma constitucional que establezca explícitamente el principio de la no discriminación, entendida ésta como cualquier exclusión, distinción o restricción basada en edad, género, embarazo, estado civil, etnia, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de la piel, situación económica, trabajo o profesión, capacidad diferenciada o estado de salud, y que tenga como resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos de la persona.
2. Una ley reglamentaria de esta reforma constitucional, en la que queden especificadas las protecciones efectivas y el tipo de políticas de promoción y apoyo que el Estado tendría que garantizar sobre todo a quienes componen los grupos en situación de vulnerabilidad y en riesgo de sufrir alguna o varias formas de discriminación.
3. La propuesta de creación de un Consejo Nacional contra la Discriminación como órgano de Estado, cuyas competencias tendrían que ver con la promoción y vigilancia de la ley, así como con el desarrollo de acciones tendientes a orientar a los órganos de poder en la nivelación de los puntos sociales de partida de las personas, con el propósito de generar un modelo de convivencia que haga realidad la igualdad de oportunidades”.⁴⁴

Desde esta perspectiva, esta nueva institución asumiría a su cargo la promoción de igualdad de oportunidades y de trato de todo individuo y de prevención de conductas discriminatorias en todo el territorio nacional, con la posibilidad de contar con mecanismos que le permitieran construir un cambio de condiciones culturales a través de su actuación. Dicho de otra manera, tendría como objetivo

⁴⁴Comisión Ciudadana de Estudios Contra la Discriminación. *La discriminación en México: por una nueva Cultura de Igualdad*, México, 2001, pp.19-20.

alentar una conducta que erradicara esos comportamientos, a través de acciones de denuncia pública de quien incurra en ella, o de reconocimiento a quien practicara la igualdad de oportunidades y de trato.

2.1.2. Adición del tercer párrafo al Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 14 de agosto de 2001.

De forma paralela, como ya se estableció “el 14 de Agosto de 2001, se publicó en el Diario Oficial de la Federación una serie de reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A raíz de ello, se elevó a rango constitucional la prohibición de la discriminación, garantizando así, la igualdad de todo individuo y reconociéndose con ello, la incidencia y el daño social de las prácticas discriminatorias”.⁴⁵

2.1.3. Entrada en vigor de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el 12 de junio del 2003.

En principio es importante señalar que el 26 de Noviembre del 2001 el titular del Poder Ejecutivo Federal, el Ex-Presidente de la República Mexicana, Vicente Fox Quesada, presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Posteriormente, el 10 de Abril del 2003 es aprobado el dictamen de la misma y el 29 del mismo mes es aprobado por la Cámara de Senadores.

Finalmente “el 11 de Junio del 2003, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación reglamentaria del párrafo tercero del artículo primero Constitucional y, junto con ella, se crea al CONAPRED, como la institución encargada de velar por el cumplimiento de dicha Ley Federal y brindar una protección efectiva a toda

⁴⁵Cfr. Capítulo 1, p.19.

persona contra cualquier acto de discriminación”.⁴⁶ Cabe señalar que la presente ley entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial; es decir, el 12 de junio del 2003.

Vale la pena destacar que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, como toda ley reglamentaria, desarrolla en detalle un precepto constitucional con el objeto de darle efectividad y facilitar su cumplimiento; en este caso, pretende hacer realidad el derecho a no ser discriminado en las distintas esferas de convivencia en concordancia con los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país,, al establecer reglas y procedimientos para prevenir y eliminar la discriminación y “promover la igualdad de trato y oportunidades a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional sin distinción, restricción o exclusión de personas por razones de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil en términos de lo ordenado en su artículo cuarto”⁴⁷.

2.1.4. Publicación del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación el 26 de abril de 2004.

En este contexto, es preciso indicar que “el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, inicia formalmente sus funciones hasta el 26 de Abril del 2004, con la publicación de su Estatuto Orgánico en el Diario Oficial de la Federación.”⁴⁸

⁴⁶ *Diario Oficial de la Federación*, Junio 11 de 2003, México D.F. en http://www.diariooficialdigital.com/historico/historico_ps/Indices/2003/juniofrm.html, 30 de Septiembre del 2009, 11:20pm.

⁴⁷ *Cfr. Capítulo 1*, pp.28-29.

⁴⁸ *Diario Oficial de la Federación*, Abril 26 de 2004, México D.F. en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/dof/indices/dof_index2004.pdf, 30 de Septiembre del 2009, 11:30pm.

A manera de síntesis, los antecedentes jurídicos más notables del CONAPRED fueron los siguientes:

Cuadro 7. Antecedentes del CONAPRED

Fecha	Antecedente
27 Marzo del 2001	Se instala la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación. Esta Comisión fue presidida por Gilberto Rincón Gallardo.
26 de Noviembre del 2001	El presidente Vicente Fox Quesada envía el proyecto de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación al Congreso de la Unión.
16 de Julio del 2002	La Asamblea Legislativa del Distrito Federal establece que la discriminación es un delito en esa Entidad Federativa. Artículo 206 del Nuevo Código Penal para el Distrito Federal.
29 de Abril del 2003	Se aprueba por unanimidad en el Congreso de la Unión la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
11 de Junio del 2003	La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) es publicada en el Diario Oficial de la Federación, con lo cual se crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
11 de Julio del 2003	Gilberto Rincón Gallardo y Meltis es designado como presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
17 de Septiembre del 2003	Se instala la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
26 de Abril del 2004	El Estatuto Orgánico del CONAPRED se publica en el Diario Oficial de la Federación.
31 de Agosto del 2008	Fallece Gilberto Rincón Gallardo.
11 de Diciembre del 2008	En sustitución del C. Gilberto Rincón Gallardo, la Ing. Perla Bustamante Corona es designada por el Ejecutivo Federal como nueva titular del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
3 de Diciembre del 2009	En sustitución de la Ing. Perla Bustamante Corona es designado por el Ejecutivo Federal el Lic. Ricardo Bucio Mújica como Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Fuente: Elaboración propia con base en la página web del CONAPRED

2.2. Regulación del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Como ya mencionamos en los apartados anteriores, en el ordenamiento jurídico mexicano en el año 2003 los legisladores tomaron la decisión de expedir la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y junto con ella, crear al CONAPRED como la institución encargada de emitir opiniones, realizar estudios, proponer políticas públicas, coordinar programas y aplicar medidas

administrativas, exclusivamente, con objeto de prevenir, combatir y eliminar la discriminación.

De modo que, en el capítulo IV de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se encuentra reglamentada la naturaleza jurídica, los objetivos, la estructura orgánica, las atribuciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, los procedimientos para denunciar cualquier acto de discriminación ante este Consejo y la manera en que habrán de imponerse medidas administrativas para reparar el daño ocasionado.

Por lo que procederemos a analizar la definición, la naturaleza jurídica, los objetivos, la estructura orgánica y las atribuciones competenciales y no competenciales de este Organismo:

2.2.1. Definición y naturaleza jurídica del Consejo.

El CONAPRED, cuyas siglas significan Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, es el órgano del Estado Mexicano de carácter federal, encargado de velar el cumplimiento de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) asumiendo como objetivo primordial prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se den en todo el territorio nacional.

Respecto a la naturaleza jurídica de este Consejo, ésta se encuentra precisada en el artículo 16 de la propia Ley en los términos siguientes: “(...) organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios”.⁴⁹

⁴⁹CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.51.

Ahora bien, remitiéndonos a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, su artículo 45 nos dice que “son organismos descentralizados los creados por ley o decreto del Ejecutivo Federal o por decreto del Congreso de la Unión”.⁵⁰

En este contexto, el artículo 15 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales señala que “los órganos descentralizados son dirigidos por un director o presidente que es nombrado por el Jefe del Ejecutivo Federal, cuentan con un órgano de gobierno interno y operan según lo dispuesto por su Estatuto Orgánico que es emitido por este mismo”.⁵¹

En términos generales, los organismos descentralizados son creados para desempeñar funciones que de origen corresponden realizar al Estado, pero que requieren de un tratamiento particular y exclusivo. Dicho de otra manera, la descentralización administrativa es la sedición del poder central hacia una estructura administrativa que trabajará y será responsable de una diligencia específica de interés público.

De todo lo anterior, se advierte que el CONAPRED, será coordinado por la Secretaría de Gobernación, y tendrá los objetivos y facultades que específicamente le marcan la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y su Estatuto Orgánico respectivo.

2.2.2. Objetivos del Consejo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), el objeto del CONAPRED, radica principalmente en prevenir y eliminar la discriminación que se ejerza contra

⁵⁰ *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>, 30 de Septiembre del 2009, 11:45pm.

⁵¹ *Ley Federal de Entidades Paraestatales* en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/110.pdf>, 30 de Septiembre del 2009, 11:55pm.

cualquier persona que se encuentren en territorio nacional en los términos del artículo primero constitucional, además de, promover la igualdad de trato y de oportunidades, a cuyo propósito el legislador creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, como órgano del Estado Mexicano responsable de tutelar el derecho fundamental a la no discriminación. De modo que, los Estados, con inclusión del Distrito Federal y los municipios, tienen el deber de cumplir con el deber jurídico de ya no discriminar tal y como lo dispone el párrafo tercero del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Aunado a lo anterior, el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que el CONAPRED tendrá entre otros los siguientes objetivos:

- I. Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación

Entre las acciones que el CONAPRED pone en marcha para prevenir y eliminar la discriminación se encuentran las actividades siguientes: recepción de denuncias por presuntos actos de discriminación, así como en asesoría y orientación sobre la materia; aplicación de medidas administrativas implementadas a diversas dependencias e instituciones públicas y privadas, así como a particulares.; realización de verificaciones de cualquier índole; impartición de cursos de sensibilización en materia de no discriminación con la finalidad de favorecer la reflexión sobre los actos cotidianos que están relacionados con prácticas discriminatorias que persisten en la vida cotidiana, tanto en el plano de las relaciones interpersonales, como en los social, cultural y político; divulgar a través de las publicaciones y colecciones especializadas las acciones, eventos y materiales diversos diseñados para sensibilizar, orientar y crear conciencia de la problemática de la discriminación en los distintos sectores, así como para alentar el análisis y la reflexión al respecto; elaboración y actualización de manuales en

materia de no discriminación; organización y participación en eventos nacionales, organización de eventos nacionales, entrega de reconocimientos por la cultura de la no discriminación con el objetivo de distinguir a las instituciones públicas, privadas y sociales que lleven a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos.

- II. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional.

Partiendo de esta premisa, el CONAPRED formulará y promoverá políticas públicas a través de asesorías, foros, sesiones de junta de gobierno y sesiones de la Asamblea Consultiva con la finalidad de procurar medidas que ayuden a la formación de una sociedad más incluyente con instituciones públicas y privadas más representativas y preocupadas por la adecuada atención de todos los hombres y mujeres.

- III. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Bajo este rubro, el CONAPRED promoverá la consolidación de lazos vinculatorios a través de la suscripción de convenios de colaboración con la finalidad de realizar acciones sumar esfuerzos en contra de la discriminación y con la finalidad de crear condiciones jurídicas, institucionales y culturales con organizaciones de la sociedad civil, dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos, que garanticen a todas las personas el efectivo goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo en todos los campos, independientemente de su origen, condición, ideas o preferencias.

IV. Otras actividades.

Se refiere al posicionamiento del CONAPRED en foros y espacios de reflexión, con el objetivo de establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas, nacionales e internacionales.

2.2.3. Estructura orgánica del Consejo.

La estructura del CONAPRED se encuentra constituida por órganos directivos y ejecutivos para el cumplimiento de sus objetivos.

De modo que, los órganos directivos corresponden a la Junta de Gobierno y a la Presidencia del Consejo, incluyendo a la Asamblea Consultiva. Vale la pena destacar que la administración del CONAPRED corresponderá directamente a la Junta de Gobierno y a la Presidencia.

La Junta de Gobierno “se compone de cinco representantes del Poder Ejecutivo Federal (Secretaría de Gobernación, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Salud, Secretaría de Educación Pública y Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y de cinco miembros designados por la Asamblea Consultiva, quienes permanecerán en su cargo durante tres años, pudiendo ser ratificados por otro periodo igual y cuyo nombramiento tendrá un carácter honorífico. Cabe indicar que de conformidad con la LFPED, la Junta de Gobierno tendrá entre otras las siguientes atribuciones: establecer las políticas generales para la conducción del Consejo en apego a la ley, al Estatuto Orgánico, al Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación y a los demás instrumentos administrativos que regulen su funcionamiento. También tiene las facultades de aprobar el proyecto de presupuesto que someta a su consideración la Presidencia del Consejo y conocer los informes sobre el ejercicio del mismo; aprobar el informe

anual de actividades que remitirá la Presidencia del Consejo a los Poderes de la Unión; y expedir y publicar un informe anual de la Junta”.⁵²

Por otra parte, el Presidente del Consejo, “es quien presidirá la Junta de Gobierno, y será designado por el titular del Poder Ejecutivo Federal para que ocupe este cargo por tres años, con la posibilidad de ser ratificado inmediatamente por un periodo igual. Entre las funciones que tiene le corresponde realizar al Presidente destacan entre otras las siguientes: planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, para lo cual se coordinará con la Junta de Gobierno en el proceso de toma de decisiones así como el establecimiento de acuerdos con organizaciones nacionales e internacionales y ejercer la representación legal del Consejo”.⁵³

Mientras que la Asamblea Consultiva no es un órgano de administración, sino “un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolla el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Los integrantes (sectores privado, social y de la comunidad académica) de la Asamblea no pueden ser menores de diez ni mayor de veinte, además de que poseen carácter honorífico, lo que significa que no poseen ningún emolumento alguno por su participación. Es importante señalar que sus integrantes pueden durar tres años en su cargo, con la oportunidad de ser ratificados por un periodo igual”.⁵⁴

La Asamblea Consultiva tiene como principales facultades las siguientes: “asesorar a la Junta de Gobierno y al Presidente del Consejo en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de todos los actos discriminatorios. Además, está autorizada para presentar opiniones ante la Junta de Gobierno sobre el desarrollo de programas y actividades que realice el CONAPRED, atender las consultas y formular las opiniones que sean solicitadas por la Junta de

⁵² CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, pp.56-58

⁵³ *Idem*, pp.58-60.

⁵⁴ *Idem*, pp.61-62.

Gobierno o por el Presidente del Consejo, así como para nombrar a cinco personas que formarán parte de la Junta de Gobierno”.⁵⁵

Ahora bien, por lo que atañe a los órganos ejecutivos, éstos corresponden principalmente a tres direcciones: Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones y la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación.

Así, de acuerdo al Artículo 39 del Estatuto Orgánico del CONAPRED, “la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, se encargará, fundamentalmente, de integrar y evaluar el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como de realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia para proponer las modificaciones que correspondan”.⁵⁶

Por su parte, el artículo 41 del citado ordenamiento menciona que “la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones es la autorizada para investigar, conciliar y resolver sobre los procedimientos de queja por presuntos actos discriminatorios, para hacer valer los derechos de igualdad de oportunidades y de trato de las personas que se encuentran en el territorio nacional; investigar, conciliar y resolver sobre los procedimientos de reclamación por presuntos actos discriminatorios, para hacer valer los derechos de igualdad de oportunidades y de trato de las personas que se encuentran en el territorio nacional; orientar y asesorar a las personas que fueron víctimas de presuntos actos discriminatorios para que presenten una queja o reclamación; instruir y verificar la adopción de medidas y, en su caso, programas para prevenir y eliminar la discriminación en instituciones y organizaciones públicas y privadas para restituir los derechos de

⁵⁵*Ibidem.*

⁵⁶Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación en http://www.conapred.org.mx/acerca/docs/ESTATUTO_ORGANICO.pdf., p.8, 4 de Octubre del 2009, 11:06am.

igualdad de oportunidades y de trato de las personas que se encuentran en el territorio nacional, y que sufrieron actos de discriminación”.⁵⁷

Por último, en su artículo 40 regula que “la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación, es el área encargada de establecer relaciones de vinculación con organismos internacionales, dependencias y entidades del Poder Público Federal, Estatal y Municipal, así como con instituciones públicas, privadas y sociales, a fin de fomentar la difusión de la cultura de la no discriminación; reconocer a las instituciones públicas, privadas y sociales por la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación, a fin de fomentar la difusión de la cultura de la no discriminación; desarrollar programas y materiales educativos con el propósito de sentar las bases para una reforma cultural a favor de la inclusión, el pluralismo, la tolerancia, el respeto y, en general, la igualdad en derechos, trato y acceso a las oportunidades de desarrollo de las personas en condiciones de vulnerabilidad dentro del territorio nacional y establecer mecanismos para promover que los afectados presenten denuncias por actos discriminatorios a efecto de que sean respetados sus derechos como individuos”.⁵⁸

Complementan la estructura orgánica del Consejo: la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional, la Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación y la Dirección de Administración y Finanzas.

Por lo que respecta a la Dirección de Administración y Finanzas con base “al artículo 45 es el área comisionada principalmente para conducir detalladamente todos los procedimientos que en materia de presupuesto, finanzas y administración de recursos materiales y capital humanos, se gestan en el CONAPRED. Mientras que el artículo 46 establece “que la Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación, está facultada principalmente para Representar al

⁵⁷ *Idem*, p.10.

⁵⁸ *Idem*, p.9.

Consejo ante toda autoridad, sea judicial, jurisdiccional o administrativa; elaborar el informe anual de actividades del Consejo; formular las bases, revisar los requisitos legales a que deban someterse los convenios, contratos e instrumentos jurídicos a celebrar por el Consejo, de cualquier naturaleza que generen derechos y/u obligaciones patrimoniales a cargo del Consejo, así como dictaminarlos y apoyar a la Presidencia en el control y seguimiento de acuerdos e instrucciones para que se lleven las funciones de manera organizada y de conformidad a la normatividad establecida, entre otras actividades. Y finalmente el artículo 47, establece que la misión principal de la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional consiste en organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de las delegaciones y oficinas del CONAPRED establecidas al interior de la República para que lleven a cabo sus acciones de manera eficiente y apegada a la normatividad, para que el Consejo tenga representatividad en esos lugares y brinde la atención debida a la población desde su lugar de origen sobre aspectos discriminatorios y coordinar los mecanismos de participación del Consejo con instancias sociales, y gubernamentales a nivel nacional, para el intercambio de experiencias en materia de discriminación, en beneficio de la población en general”.⁵⁹

2.2.4. Atribuciones del Consejo.

Para el cumplimiento de sus objetivos, el CONAPRED cuenta con una serie de atribuciones. Sin embargo, para facilitar la comprensión de estas consideramos necesario reagruparlas en razón a su contenido.

2.2.4.1. Competencia.

De esta manera, de conformidad con “el artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, existen diversas fracciones que obligan al CONAPRED a intervenir en la construcción de políticas públicas para prevenir y

⁵⁹ *Idem*, pp.11-13.

eliminar la discriminación. En este supuesto encontramos la fracción I, que se refiere en términos generales al diseño de estrategias e instrumentos, así como la promoción de programas, proyectos y acciones. También puede ubicarse en el mismo supuesto, lo que establece la fracción II, a partir de la cual se faculta al Consejo para proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación para combatir la discriminación a nivel federal. De igual manera, puede considerarse comprendida, la fracción XIII, en la medida en que se refiere a la coordinación que el Consejo debe de llevar a cabo con instituciones federales, locales y municipales, así como con las del Distrito Federal y las de la sociedad civil. En el mismo supuesto encontramos que la fracción XVII, señala que el Consejo elaborará y suscribirá convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia, con la finalidad de cooperar en diferentes acciones que pueden ir desde la coedición de materiales de difusión y la organización conjunta de eventos sobre temas de discriminación, inclusión social e igualdad de derechos y oportunidades, hasta la puesta en marcha de programas que conjunten los esfuerzos de instituciones interesadas en prevenir y eliminar la discriminación. Ahora bien, entre las facultades relacionadas con la promoción de un cambio cultural podemos encontrar las descritas en la fracción IV: desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural; fracción VII: divulgar los compromisos asumidos por el Estado Mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia; así como promover su cumplimiento en los diferentes ámbitos de Gobierno; fracción VIII: difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias en los medios de comunicación; y en la fracción XVI: asistir a las reuniones internacionales en materia de prevención y eliminación de discriminación, por mencionar algunas. Por último, entre las facultades relacionadas con la promoción de un cambio jurídico podemos citar entre otras, los siguientes supuestos: fracción III: verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y

organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos; fracción VI: emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas; fracción X: tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación; fracción XI: promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales; y la fracción XII: conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación”.⁶⁰

2.2.4.2. Incompetencia.

Bajo este rubro es preciso indicar que el CONAPRED tiene competencia para recibir denuncias contra acciones u omisiones que realicen los particulares y/o el gobierno federal en agravio de un individuo o grupo de individuos que se encuentren en el territorio nacional. En este contexto, a nivel de gobierno federal, la LFPED, señala que el Consejo puede recibir denuncias –reclamaciones- contra servidores públicos federales. Aunado a lo anterior, la Ley General de Responsabilidades de los Servidores Públicos, establece que servidores públicos son los del poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, por tanto, este Consejo Nacional también podrá recibir denuncias contra legisladores federales y servidores del poder Judicial Federal.

En este sentido, el único campo en el que el CONAPRED no tiene competencia es en lo que se refiere a actos de gobiernos municipales y actos de gobiernos estatales.

⁶⁰CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, pp.53-55.

Así, en los casos en los que la reclamación o queja no sea competencia del Consejo, éste proporcionará al interesado la orientación para que acuda a la autoridad o servidor público competente, que deba conocer del asunto. En otras palabras, cuando la queja haya sido calificada como de incompetencia, a la brevedad posible y, se comunicará al peticionario, con toda claridad, la causa de incompetencia y sus fundamentos. Asimismo, se le orientará de manera breve y sencilla sobre la naturaleza del problema y las posibles formas de solución. En su caso, se precisará el nombre de la dependencia pública competente para atender al peticionario, a la cual se le enviará un oficio en el que se indique que el Consejo ha orientado al peticionario y se le solicitará que éste sea recibido para la atención de su problema.

Otro caso de incompetencia se presenta cuando los particulares que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas que acudan en queja ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y si ésta fuera admitida, el Consejo estará impedido para conocer de los mismos hechos que dieron fundamento a la queja. En otras palabras, la reclamación concluirá por incompetencia, una vez que el Consejo tenga documentado que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos admitió a trámite una queja por los mismos hechos que dieron fundamento a la reclamación.

2.2.5. Procedimientos previstos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En principio diremos que la Ley Federal establece procedimientos muy sencillos y expeditos para presentar y tramitar ante el CONAPRED denuncias por presuntos actos discriminatorios cometidos ya sea por servidores públicos federales en ejercicio o con motivo de sus funciones, o bien, por particulares. Esos procedimientos son, respectivamente, los de reclamación y queja.

En este contexto, el citado ordenamiento dispone en su artículo 43 que “toda persona podrá denunciar presuntas conductas discriminatorias y presentar ante la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones del Consejo reclamaciones o quejas respecto a dichas conductas, ya sea directamente o por medio de su representante. Asimismo, señala que las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar reclamaciones o quejas en los términos de esta Ley, designando un representante”.⁶¹

Cabe señalar que el CONAPRED, a través del Departamento de Orientación de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones, recibirá, atenderá y brindará apoyo a todas las personas que acudan ante este Consejo para presentar quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos en su agravio, para detectar si los hechos expuestos por el peticionario ya sea por vía telefónica, personal o por correo electrónico, son constitutivos o no de actos presuntamente discriminatorios y, con ello, realizar los trámites necesarios para dar inicio a la correspondiente queja o reclamación o para brindar la orientación adecuada, oportuna y eficaz según sea el caso.

Vale la pena destacar, que “el Estatuto Orgánico del CONAPRED establece la vía de conciliación como un medio a través del cual el CONAPRED busca avenir a las partes, proponiendo soluciones que resuelvan el caso y resarzan el daño ocasionado al presunto agraviado por el acto discriminatorio”.⁶²

2.2.5.1. Procedimiento de queja por actos cometidos por particulares.

La queja, de conformidad con el artículo 80 de la LFPED es “el procedimiento que se inicia cuando la denuncia o petición es formulada por conductas presuntamente discriminatorias atribuidas a particulares”.⁶³

⁶¹ *Idem*, p.69.

⁶² Estatuto Orgánico del Consejo nacional para Prevenir la Discriminación, *Ob. Cit.*, p.13.

⁶³ CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.79.

Ahora bien, para efectos de dar mayor claridad al procedimiento respectivo ante el CONAPRED, consideramos oportuno presentarlo de manera esquematizada:

Cuadro 8. Procedimiento de queja

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:		PROCEDIMIENTO DE QUEJA ⁶⁴
SOLICITUD DE MEDIDAS PRECAUTORIAS O CAUTELARES		
1	Todo el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	En caso de que los hechos narrados en la queja (a petición de parte o de oficio) sean grave y pueda resultar particularmente de difícil reparación, se solicita por cualquier medio de comunicación, a la o al particular presuntamente discriminador que tome las medidas precautorias o cautelares necesarias y tiene un término de 3 días hábiles para responder el informe de medidas, que puede ser reducido en casos especialmente urgentes. Tal informe puede ser remitido por algún medio electrónico, a reserva de que posteriormente se formalice por escrito.
2	Todo el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Dichas medidas pueden ser solicitadas en cualquier momento de la integración de la queja, ante la noticia de algún hecho grave o de difícil reparación.
3	Las o los titulares de la Dirección de Quejas, de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si resultan ciertos los hechos y la o el particular a quien se haya solicitado una medida cautelar o precautoria se niega o no adopta la medida requerida, tal circunstancia se hará notar en la resolución correspondiente, a efecto de que en su caso, se hagan efectivas las responsabilidades respectivas. De no ser ciertos los hechos y si el particular a quien se solicitó la medida cautelar o precautoria sí adoptó aquella, la misma quedará sin efecto.
Calificación de la Queja		
4	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Proyecta la calificación del expediente, para lo cual cuenta con un término de 3 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente.
5	La o el titular de la Subdirección de Quejas.	Revisa, corrige y, en su caso, rubrica (da su Vo. Bo.) el proyecto y lo turna al titular de la Dirección de Quejas.

⁶⁴ CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Quejas* en <http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>, 4 de Octubre del 2009, 11:32am.

CAPÍTULO 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
(Marco Histórico – Conceptual)

6	La o el titular de la Dirección de Quejas.	Revisa, corrige y firma el proyecto (que como tal ya deja de serlo).
7	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Sacan copia a la calificación y entregan una al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno.
Trámite de expediente de queja bajo la calificación por no surtirse la competencia legal del Consejo.		
8	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora el proyecto del acuerdo de conclusión correspondiente, en el que se hará constar la causa por la que no se surte la competencia legal del Consejo y su fundamento. Asimismo, se señalará de manera breve y sencilla la naturaleza del asunto y las posibles formas de solución. En su caso, se precisará el nombre de la dependencia competente para atender el asunto planteado, a la que se enviará un oficio en el que se le hará saber que este Organismo ha orientado a la o al peticionario a esa dependencia y le solicitará que lo reciba para la atención de su planteamiento. De igual forma se hará constar que el o la peticionaria podrá interponer el recurso de revisión si no está de acuerdo con la conclusión. (Se continúa con el paso 5 y 6).
9	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora el proyecto de notificación del acuerdo de conclusión para el peticionario, así como los oficios para la dependencia a la que se canalizó a éste. (Se continúa con el paso 5 y 6). Documento que se envía al o la peticionaria a la brevedad posible y sin admitir la instancia.
10	La o el titular de la Subdirección de Quejas.	Entrega el expediente para su archivo al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno. Asimismo, entrega el acuerdo de conclusión, la notificación respectiva y los oficios para la dependencia a la que se canalizó al o a la peticionaria.
Trámite del expediente de queja bajo la calificación de pendiente		
11	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora proyecto para solicitar información a la o el peticionario, a particulares y/o autoridades, según sea el caso, a fin de recabar mayor información para poder determinar la calificación del expediente en cualquiera de los otros supuestos. (Se continúa con el paso 5 y 6).
12	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Una vez obtenida la información requerida, estudia la misma y realiza el proyecto de modificación de calificación en cualquiera de los otros supuestos de calificación. (Se continúa con el paso 5, 6 y 7). Se prosigue con el trámite del expediente atendiendo al tipo de calificación que se hizo.

13	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En caso de no obtener la información requerida, realiza el proyecto de modificación de calificación en el sentido de <i>sin poder determinar la calificación por falta de información</i> . De igual forma elabora el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado, así como el proyecto de notificación del citado acuerdo para la o el peticionario, informándosele además que puede interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, 7, 8, 9 y 10).
Trámite de expediente de queja bajo la calificación de No Discriminación		
14	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Actúa según lo previsto en los pasos 8, 9 y 10, estableciéndose únicamente con claridad en el acuerdo de conclusión la fundamentación y motivación de porqué los hechos planteados no constituyen un acto de discriminación.
Trámite de queja bajo la calificación de improcedencia		
15	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Actúa según lo previsto en los pasos 8, 9 y 10, estableciéndose únicamente con claridad en el acuerdo de conclusión la fundamentación y motivación de porqué los hechos planteados constituyen un supuesto de improcedencia.
Trámite de expediente de queja bajo la calificación de presunto acto de discriminación		
16	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En el proyecto de calificación que realiza también hará constar que se inicia el procedimiento conciliatorio entre particulares.
17	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora el proyecto de notificación para el particular al que se imputa la comisión de presuntos actos de discriminación, por medio del cual se hace de su conocimiento los hechos motivo de la queja y se le invita a someter la misma al procedimiento conciliatorio. De igual manera se le informa que podrá ofrecer pruebas y expresar sus manifestaciones en cuanto a las imputaciones hechas en su contra. (Se continúa con los pasos 5 y 6).
18	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Realizará las gestiones pertinentes para establecer comunicación con la o el peticionario y con la o el particular al que se imputa la comisión de actos presuntamente discriminatorios, a fin de saber su decisión de someter o no la queja al procedimiento conciliatorio. Para la debida integración del expediente podrá allegarse de mayores elementos, para lo cual podrá elaborar el proyecto de solicitud de informe al o a la quejosa, a la o al particular al que se le imputaron los hechos, a cualquier otro u otra particular y/o servidor público. (De solicitar el informe, se continúa con los pasos 5 y 6).

CAPÍTULO 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
(Marco Histórico – Conceptual)

19	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En caso de que las partes no acepten someter la queja al procedimiento conciliatorio, realizará el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado bajo la causa de conclusión de <i>No sometimiento al procedimiento conciliatorio</i> , dejándose a salvo los derechos de la o del peticionario para hacerlos valer ante la instancia o instancias competentes, a la que será orientado. De igual forma elabora el proyecto de notificación del acuerdo referido para las partes en el asunto, en el que se les informa sobre su derecho a interponer el recurso de revisión. Así también hace el proyecto de los oficios de canalización a la autoridad o autoridades competentes. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
20	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En caso de que las partes acepten el procedimiento conciliatorio, se acordará con ellas la fecha de audiencia principal de conciliación. Para el desarrollo de la misma se actuará según lo previsto en el Capítulo V, sección Tercera de la LFPED y los artículos relativos al procedimiento de quejas del Título Tercero, Capítulo Segundo, del Estatuto Orgánico del Consejo.
21	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Hará constar en un acta circunstanciada la audiencia principal de conciliación. En caso de existir acuerdo entre las partes firmarán el convenio respectivo. Realizará el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado bajo la causal de <i>Haberse solucionado la queja mediante el procedimiento de conciliación</i> . Elabora el proyecto de notificación del acuerdo de conclusión para las partes y en tal supuesto se les informa que no procede el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
22	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	De no existir acuerdo entre las partes durante el desarrollo de la audiencia principal de conciliación, no se firmará convenio alguno. En consecuencia, realizará el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado también bajo la causal por <i>No sometimiento al procedimiento conciliatorio</i> ; en caso de que no se ajuste de manera más precisa otra causal de conclusión. Elabora el proyecto de notificación del acuerdo de conclusión para las partes y en tal supuesto se les informa sobre su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).

23	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En cualquier momento del desarrollo del procedimiento conciliatorio, la o el particular al que se imputa la comisión de presuntos actos de discriminación, puede acceder a cumplir o cumple una o varias o todas las pretensiones del peticionario, sin que exista como tal la firma de un convenio, en tal supuesto el peticionario puede darse por atendido en su planteamiento sin haber concluido el procedimiento conciliatorio. En ese caso, realizará el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado por <i>Haberse solucionado la queja durante el trámite</i> . Elabora el proyecto de notificación del acuerdo de conclusión para las partes y en tal supuesto se les informa sobre su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
Trámite de expediente de queja atendiendo a la causa de conclusión. (casos más frecuentes)		
a) Desistimiento del quejoso o del presunto agraviado expresado libremente y ratificado ante el Consejo		
24	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En cualquier momento de la tramitación del expediente, la o el quejoso y/o la presunta o el presunto agraviado (a); en forma conjunta o separada pueden desistirse de la queja interpuesta, por así convenir a sus intereses. En tal supuesto, de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
b) Falta de interés del peticionario o del presunto agraviado en la continuación del procedimiento		
25	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En cualquier momento de la tramitación del expediente, la o el quejoso y/o la presunta o el presunto agraviado pueden manifestar su falta de interés en la continuación del procedimiento. En tal supuesto, de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
c) Acumulación del expediente a otro que continúa en trámite		
26	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Cuando se presenten dos o más quejas que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, se podrán acumular los asuntos para su trámite en un sólo procedimiento. En este caso, el último se acumulará al primero, salvo que por razón justificada, a juicio del titular de la

		Dirección, resulte más conveniente acumularlos de manera inversa. En tal supuesto de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión por acumulación fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
d) Inexistencia de evidencias que permitan la identificación del autor del acto de discriminación		
27	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si de la información aportada por la o el peticionario y/o la presunta o el presunto agraviado y de la obtenida por parte del Consejo, no existen evidencias que permitan identificar al autor del presunto acto de discriminación, en tal supuesto proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará la notificación para la o el peticionario, informándole su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
e) No existir materia para seguir conociendo del expediente de queja		
28	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si durante el trámite del expediente aparece cualquier circunstancia que no permita continuar con el desarrollo del procedimiento, es decir, que ya no exista materia para la investigación, proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará la notificación para las partes, informándoles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, y 10).
f) Tenerse por no presentada la queja		
29	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, y de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Este supuesto se actualiza cuando la queja no se ratifica, no se aclara o bien es anónima. Proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma, en su caso, proyectará la notificación, para el peticionario, la que realizará por el medio que se considere idóneo, dependiendo del caso. Informándole su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
g) Por tratarse de un presunto acto de discriminación		
30	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Esta hipótesis se actualiza cuando de los hechos denunciados se desprende la existencia de un presunto acto de discriminación, pero por alguna causa no es posible llevar a cabo el procedimiento conciliatorio en su totalidad o bien tampoco se resuelve durante el trámite y el asunto no se determina por alguna otra causal de conclusión. Proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual

		forma proyectará la notificación para la o el peticionario y en su caso para la o el agente discriminador, informándoles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
h) Excusa del Presidente de conocer de un asunto		
31	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Este supuesto opera cuando el Consejo por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, determina excusarse de conocer un determinado caso, si este puede afectar su autoridad moral o autonomía. Proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará la notificación para el peticionario y en su caso para el agente discriminador, informándoles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
i) Publicación de un informe especial		
32	Las o los titulares de la Subdirección de Quejas, y de las Jefaturas de Departamento de Conciliación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Este supuesto opera cuando en la queja se denuncian conductas discriminatorias que se consideren graves y/o trascendentes, en tal supuesto, previos todos los trámites correspondientes para la debida integración del expediente, proyectará el informe especial, y una vez publicado éste, a su vez proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará la notificación a las partes, informándoles su derecho a interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).

Fin del procedimiento		
Reapertura del expediente		
33	La o el titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Le corresponde analizar y resolver sobre la procedencia de la reapertura del expediente, cuando así haya sido solicitado por la o el peticionario y/o exista información superveniente. En tal supuesto proyectará y firmará los documentos que se generan con motivo de su determinación.
Recurso de revisión		
34	La o el titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones	El recurso de revisión procede contra todos los acuerdos de conclusión, a excepción de la causal referente a haberse solucionado la queja mediante los procedimientos de conciliación. Proyecta y firma todos los documentos generados con motivo de dicho recurso.

Juicio de nulidad		
35	La o el Titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Contestar y tramitar los juicios de nulidad que, en su caso, se interpongan contra las resoluciones que se emitan al resolver los recursos de revisión.

Fuente: Manual General de Procedimientos del CONAPRED, 2007

2.2.5.2. Procedimiento de reclamación por actos cometidos por servidores públicos federales.

De conformidad con el artículo 58 de la LFPED la reclamación es “la denuncia o petición formulada por conductas presuntamente discriminatorias atribuidas a autoridades o servidores públicos federales”.⁶⁵ Ahora bien, a efecto de dar mayor claridad al procedimiento respectivo ante el CONAPRED, consideramos oportuno presentarlo de manera esquematizada:

Cuadro 9. Procedimiento de reclamación

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:	PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION ⁶⁶	
MEDIDAS PRECAUTORIAS O CAUTELARES		
1	Todo el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	En caso de que los hechos narrados en la reclamación (a petición de parte o de oficio) sean graves y puedan resultar particularmente de difícil reparación, se solicita por cualquier medio de comunicación, a la autoridad o servidor(a) público(a) federal presuntamente discriminador(a) que tome las medidas precautorias o cautelares necesarias y tiene un término de 3 días naturales para responder el informe de medidas, que puede ser reducido en casos especialmente urgentes. Tal informe puede ser remitido por algún medio electrónico, a reserva de que posteriormente se formalice por escrito.
2	Todo el personal de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Además, dichas medidas pueden ser solicitadas en cualquier momento de la integración de la reclamación, ante la noticia de algún hecho grave o de difícil reparación.
3	Las o los titulares de la Dirección de Reclamaciones, de las Subdirecciones de de	Si resultan ciertos los hechos y la o el servidor(a) público(a) federal o la autoridad a

⁶⁵ CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.72.

⁶⁶ CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Reclamaciones* en <http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>, 4 de Octubre del 2009, 11:47am.

CAPÍTULO 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
(Marco Histórico – Conceptual)

	Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	quien se haya solicitado una medida cautelar o precautoria se niega o no adopta la medida requerida, tal circunstancia se hará notar en la resolución correspondiente, a efecto de que en su caso se haga efectiva la responsabilidad respectiva. De no ser ciertos los hechos y si la autoridad a quien se solicitó la medida cautelar o precautoria sí adoptó aquella, la misma quedará sin efecto.
Calificación de la Reclamación		
4	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamaciones A o B, Jefaturas de Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Proyecta la calificación del expediente, para lo cual cuenta con un término de 3 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente.
5	Las o los titulares de la Subdirección de Reclamaciones A o B.	Revisa, corrige y, en su caso, rubrica (da su Vo.Bo.) el proyecto y lo turna al titular de la Dirección de Reclamaciones.
6	La o el titular de la Dirección de Reclamaciones.	Revisa, corrige y firma el proyecto (que como tal ya deja de serlo).
7	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamaciones A o B, Jefaturas de Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Saca copia a la calificación y entrega una al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno.
Trámite de expediente de reclamación bajo la calificación por no surtirse la competencia legal del Consejo.		
8	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora el proyecto del acuerdo de conclusión correspondiente, en el que se hará constar la causa por la que no se surte la competencia legal del Consejo y su fundamento. Asimismo, se señalará, de manera breve y sencilla la naturaleza del asunto y las posibles formas de solución. En su caso, se precisará el nombre de la dependencia competente para atender el caso planteado, a la que se le enviará un oficio en el que se le hará saber que este organismo ha orientado a la o al peticionario a esa dependencia y le solicitará que lo reciba para la atención de su planteamiento. De igual forma se hará constar que la o el peticionario podrá interponer el recurso de revisión si no está de acuerdo con la conclusión. (Se continúa con el paso 5 y 6).
9	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora el proyecto de notificación del acuerdo de conclusión para el peticionario, así como los oficios para la dependencia a la que se canalizó a éste. (Se continúa con el paso 5 y 6). Documento que se envía a la o al peticionario a la brevedad posible y sin admitir la instancia.
10	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamaciones A o B, de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Entrega el expediente para su archivo al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno. Asimismo, entrega el acuerdo de conclusión, la notificación respectiva y los oficios para la

		dependencia a la que se canalizó a la o al peticionario.
Trámite del expediente de reclamación bajo la calificación de pendiente.		
11	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora proyecto para solicitar información a la o al peticionario, a particulares y/o a autoridades a fin de recabar mayor información para poder determinar la calificación del expediente en cualquiera de los otros supuestos (se continúa 5 y 6).
12	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Una vez obtenida la información requerida, estudia la misma y realiza el proyecto de modificación de calificación en cualquiera de los otros supuestos de calificación (se continúa con los pasos 5 y 6). Se prosigue con el trámite del expediente atendiendo al tipo de calificación que se hizo.
13	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En caso de no obtener la información requerida, realiza el proyecto de modificación de calificación en el sentido de <i>sin poder determinar la calificación por falta de información</i> y de igual forma elaborará el proyecto del acuerdo de conclusión fundado y motivado, así como el proyecto de notificación del citado acuerdo para la o el peticionario, informándose además que puede interponer el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6, 7, 8, 9 y 10).
Trámite de expediente de reclamación bajo la calificación de No Discriminación		
14	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Actúa según lo previsto en los pasos 8, 9 y 10, estableciéndose únicamente con claridad en el acuerdo de conclusión la fundamentación y motivación de por qué los hechos planteados no constituyen un acto de discriminación
Trámite de expediente de reclamación bajo la calificación de improcedencia		
15	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Actúa según lo previsto en los pasos 8, 9 y 10, estableciéndose únicamente con claridad en el acuerdo de conclusión la fundamentación y motivación de por qué los hechos planteados constituyen un supuesto de improcedencia.
Trámite de expediente de reclamación bajo la calificación de presunto acto de discriminación		
16	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Elabora proyecto de solicitud de informe a la autoridad, presuntamente discriminadora. (se continúa con los pasos 5 y 6).
17	Las o los titulares de las Subdirecciones de de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Revisa, corrige y, en su caso, rubrica (da su Vo.Bo.) el proyecto y lo turna a la o al titular de la Dirección de Reclamaciones.
18	La o el titular de la Dirección de Reclamaciones.	Revisa, corrige y, en su caso, autoriza el documento con la firma del mismo para su envío.
19	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del	Al recibirlo elabora el proyecto por el cual se hace del conocimiento de la o el reclamante el

CAPÍTULO 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
(Marco Histórico – Conceptual)

	Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	informe que, con motivo de los hechos, rindió la autoridad presuntamente discriminadora. (Se continúa con el paso 16, 17 y 18). Una vez que la o el reclamante manifiestan lo que a su derecho convenga, si del contenido del informe y de las evidencias, que en su caso se allegue el Consejo, se desprenden elementos suficientes para determinar la existencia de un acto discriminatorio, se notifica a las partes el inicio del procedimiento conciliatorio al que hace alusión la Sección Tercera del Capítulo V de la LFPED y el capítulo segundo del Título Tercero del Estatuto. De convenir las partes, se elabora el convenio conciliatorio, el cual tiene fuerza de cosa juzgada y trae aparejada su ejecución, contra éste no procede recurso alguno. Se elabora el proyecto de acuerdo de conclusión por haberse resuelto durante la etapa de conciliación. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10) El expediente se turna a la Subdirección de Medidas Administrativas para su seguimiento.
20	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si del contenido del informe, el reclamante tiene por satisfechas sus pretensiones, el expediente se tendrá por resuelto durante el trámite del procedimiento, para lo cual se elaborará el acuerdo de conclusión respectivo y la notificación a las partes, en la que se les informará que tienen derecho a promover el recurso de revisión. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
21	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	De no recibirse el informe por parte de la autoridad presuntamente responsable, se remitirá un recordatorio. Si a pesar de ello la autoridad no lo rinde, se darán por ciertos los hechos, salvo prueba en contrario y se procederá a la apertura del procedimiento de investigación, para lo cual el Consejo iniciará las investigaciones que considere pertinentes en términos de lo previsto en la Sección Cuarta, Capítulo V de la LFPED, y el Capítulo Segundo, Título Tercero del Estatuto. De resultar evidencias suficientes elabora el proyecto de resolución por disposición correspondiente en términos de lo previsto en la Sección Quinta del referido Capítulo de la LFPED. Se notifica la resolución a las partes. Además, se elabora el acuerdo de conclusión de resolución por disposición, de igual forma se hará constar que el peticionario podrá interponer el recurso de revisión si no está de acuerdo con la conclusión, se proyecta la notificación para las partes (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10) y el expediente se turna al titular de la Subdirección de medidas

		administrativas para su seguimiento.
22	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si de las investigaciones realizadas, invocadas en el paso 22, se desprende que no se cuenta con los elementos suficientes que acrediten un acto de discriminación, el expediente se concluirá por carecer de evidencias o elementos que permitan acreditar la existencia de un hecho o un acto de discriminación. (Se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
23	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B.	Entrega el expediente para su archivo al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno. Asimismo, entrega el acuerdo de conclusión y la notificación respectiva.
Trámite de expediente de reclamación atendiendo a la causal de conclusión		
a) Desistimiento del reclamante o del presunto agraviado, expresado libremente y ratificado ante el Consejo;		
24	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En cualquier momento de la tramitación del expediente la o el reclamante y/o la o el presunto agraviado(a), de manera conjunta o separada pueden desistirse de la reclamación interpuesta por así convenir a sus intereses. En tal supuesto, de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
b) Falta de interés del peticionario o del presunto agraviado en la continuación del procedimiento		
25	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	En cualquier momento de la tramitación del expediente, la o el reclamante y/o la o el presunto agraviado, pueden manifestar su falta de interés en la continuación del procedimiento. En tal supuesto, de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
c) Haberse acumulado el expediente a otro que continúe en trámite		
26	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Cuando se presentan dos o más reclamaciones que se refieran al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, se podrán acumular los asuntos para su trámite en un sólo procedimiento. En este caso el último se acumulará al primero, salvo que por razón justificada, a juicio del titular de la Dirección, resulte más conveniente acumularlo de manera inversa. En tal supuesto de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión por acumulación fundado y motivado. De igual

		forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
d) Carecer evidencias que permitan la identificación del autor del acto de discriminación		
27	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si de la información aportada por la o el peticionario y/o la o el presunto(a) agraviado(a) y de la obtenida por parte del Consejo, no existen evidencias que permitan identificar al autor del presunto acto de discriminación, en tal supuesto de inmediato proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará la notificación para la o el peticionario, informándole su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
e) No existir materia para seguir conociendo del expediente de reclamación		
28	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Si durante el trámite del expediente aparece cualquier circunstancia que no permita continuar con el desarrollo del procedimiento, es decir, que ya no exista materia para la investigación, proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
d) Tenerse por no presentada la reclamación		
29	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Este supuesto se actualiza cuando la reclamación no se ratifica, no se aclara o bien es anónima, proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma, en su caso, proyectará la notificación del citado acuerdo para la o el peticionario(a), la que realizará por el medio que se considere idóneo, dependiendo del caso, informándole su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
e) Por haberse excusado el Presidente de conocer de un asunto		
30	Las o los titulares de las Subdirecciones de Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	Este supuesto opera cuando el Consejo por conducto de su Presidente, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, determina excusarse de conocer un determinado caso, si este puede afectar su autoridad moral o autonomía, proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
f) Por haberse publicado un informe especial		
31	Las o los titulares de las Subdirecciones de	Este supuesto opera cuando en la reclamación

	Reclamación A o B de las Jefaturas del Departamento de Investigación A o B y/o de la Jefatura de Investigación y Conciliación.	se denuncia conductas discriminatorias que se consideren graves y/o trascendentes, en tal supuesto, previos todos los trámites correspondientes para la debida integración del expediente, proyectará el informe especial, una vez publicado éste, y a su vez proyectará el acuerdo de conclusión fundado y motivado. De igual forma proyectará las notificaciones del citado acuerdo para las partes, informándoseles su derecho de interponer el recurso de revisión (se continúa con los pasos 5, 6 y 10).
FIN DEL PROCEDIMIENTO		
Recurso de Revisión		
32	La o el Titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	El recurso de revisión procede contra todos los acuerdos de conclusión a excepción de la causal correspondiente de solución de la reclamación en las etapas de conciliación. Proyecta y firma todos los documentos generados con motivo de dicho recurso.
Reapertura del expediente		
33	La o el Titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Le corresponde analizar y resolver sobre la procedencia de la reapertura del expediente cuando así haya sido solicitado por la o el petionario y/o exista información superveniente. En tal supuesto proyectará y firmará los documentos que se generen con motivo de su determinación.
Juicios de Nulidad		
34	La o el Titular de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.	Contestar y tramitar los juicios de nulidad que, en su caso, se interpongan contra las resoluciones que se emitan al resolver los recursos de revisión.

Fuente: Manual General de Procedimientos del CONAPRED, 2007

De los procedimientos explicados con anterioridad se concluye que el principal objetivo de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones del CONAPRED es tratar de conciliar a las partes, en caso de que no se logre, tratándose de quejas resulta necesario brindar al peticionario una adecuada orientación ante las instancias respectivas y en el supuesto de las reclamaciones se continúa con la investigación del caso planteado. Para la debida integración del expediente, el personal a cargo del mismo necesita allegarse de diversa información, sea para lograr la conciliación o bien para orientar o continuar con la etapa de investigación.

Por otra parte, le corresponde a la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones resolver los recursos de revisión que, los quejosos y reclamantes, así como las autoridades y particulares presuntamente responsables de cometer el presunto acto de discriminación, interponen contra actos y resoluciones que se dictan en los expedientes de queja y reclamación. Con motivo de la resolución que el o la titular de la referida Dirección General Adjunta dicte al resolver el recurso de revisión, con base en el Código Fiscal de la Federación, cualquiera de las partes podrá promover un juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Por último, resulta necesario destacar que durante los procedimientos de queja y reclamación, este Consejo Nacional podrá imponer al particular o autoridad federal

presuntamente responsable sanciones o medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación.

2.2.5.3. Medidas administrativas previstas en la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.

De conformidad con el artículo 83 de la Ley Federal, el CONAPRED no aplica las típicas sanciones para quienes hayan incurrido en un acto discriminatorio, sino que “impone medidas administrativas no represivas, es decir, se incluyen acciones de carácter pedagógico (la impartición de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades), sanciones de carácter moral (la difusión de una síntesis de la resolución por disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación), y medidas correctivas directamente supervisadas por el Consejo (la presencia del personal del CONAPRED para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo), así como cursos de capacitación a servidores públicos y particulares en materia de discriminación, el empleo de carteles especiales para sensibilizar a los miembros de la organización que cometió la ofensa y la publicación de la resolución que ha sido alcanzada, por mencionar algunas”.⁶⁷

De lo anterior, se advierte la importancia de citar a continuación, el procedimiento a través del cual el CONAPRED impone las medidas administrativas correspondientes al caso concreto:

Cuadro 10. Procedimiento de Medidas Administrativas

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO:	Procedimiento de Medidas Administrativas.⁶⁸
----------------------------------	---

⁶⁷ CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.83.

⁶⁸ CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Medidas Administrativas* en <http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>, 4 de Octubre del 2009, 12:16pm.

CAPÍTULO 2. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
(Marco Histórico – Conceptual)

	RESPONSABLE	DESCRIPCION
1	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas.	Recibe del o de la titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno, una vez que se haya emitido el acuerdo de conclusión, el expediente de queja o reclamación en el que se haya firmado un convenio conciliatorio o existió acuerdo entre las partes o se hubiere dictado la respectiva resolución por disposición, donde se haya determinado alguna medida administrativa, y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.
2	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación.	Analiza el caso y planea las diligencias para dar cumplimiento a las medidas administrativas, así como a las demás acciones que se hayan determinado.
3	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación.	Adapta los programas y contenidos ya establecidos, de los cursos y seminarios para cada caso específico, de acuerdo a la causa del presunto acto de discriminación.
4	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación.	Establece contacto por cualquier vía personalmente, telefónica, correo electrónico, por escrito y por cualquier otra vía electrónica con el particular o autoridad obligada a cumplir la medida administrativa, a fin de acordar la logística para la implementación de dicha medida y con los demás acuerdos y acciones que se hubieren tomado.
5	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación.	Solicita los recursos materiales necesarios para la aplicación de la medida administrativa, o de los acuerdos o acciones tomadas al titular de la Dirección de Administración y Finanzas.
6	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación	Realiza las visitas necesarias para verificar los avances o resultados de las medidas o de los acuerdos establecidos, así como todas las acciones que considere necesarias para su debido cumplimiento.
7	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura del Departamento de Verificación.	Solicita la información que se requiera a las instancias responsables, a fin de dar cumplimiento a la medida administrativa, y/o a los acuerdos o acciones tomadas por las partes, para integrarla a los expedientes de queja o reclamación.
8	La o el titular de la Subdirección de Medidas Administrativas y de la Jefatura de Departamento de Verificación.	Entrega el expediente al titular de la Jefatura de Recepción, Registro y Turno una vez concluidas todas las gestiones que realizó para el cumplimiento de la medida y/o acuerdos o acciones tomadas por las partes.
FIN DE PROCESO		

Fuente: Manual General de Procedimientos del CONAPRED, 2007

De todo lo anterior, podemos concluir que sólo existen dos medios a través de los cuales la víctima de discriminación puede ver subsanado, el acto del que fue

sujeto: el proceso de conciliación y la imposición, por parte del CONAPRED, de las medidas administrativas a quien resulte responsable.

En este sentido, cabe señalar que, de ambos medios el más eficiente en términos de la satisfacción de la víctima, es el de la conciliación, pues a través de ésta se busca propiciar la negociación para que ambas partes lleguen a un acuerdo que las satisfaga. Es decir, es sólo a través de esta negociación que el conciliador puede realizar propuestas de solución de carácter económico u otro tipo de acuerdos que en realidad restituyan la situación de la víctima antes de haber sufrido el acto de discriminación.

No obstante, en caso de que el servidor público no acepte la conciliación, o de que las partes no lleguen a acuerdo alguno, el CONAPRED investigará los hechos motivo de la reclamación e impondrá, en su caso, las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación previstas en la LFPED.

Aunado a lo anterior, es de importancia resaltar que el contenido de la Ley Federal es omiso al no referir algún tipo de sanción económica, laboral, civil o penal al servidor público que incida en actos de discriminación. En este sentido, valdría la pena incluir en el apartado de sanciones administrativas un precepto en el que se señale expresamente la imposición de sanciones laborales, económicas, civiles o penales, que pueden ir desde multas, destitución, pena privativa de libertad como: arresto o prisión al servidor público que incurra en una conducta discriminatoria.

Inclusive, podríamos meditar en la posibilidad de agregar a dicho precepto una fracción en la que se señale que atendiendo a la gravedad de la conducta discriminatoria del servidor público, se dará vista al Órgano Interno de Control de la Dependencia o Entidad en que se labore, a efecto de que en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de Servidores Públicos, se

impongan las sanciones previstas en el artículo 13 fracciones IV y V consistentes en: “destitución del puesto y/o inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público”,⁶⁹ sin perjuicio de aquellas de naturaleza administrativa y/o penal contenidas en otras leyes.

Del presente análisis nos permite ubicar al CONAPRED como la institución del Estado mexicano que se ocupa de atender, prevenir y eliminar la discriminación por lo que consideramos importante sentar el comparativo con Argentina.

⁶⁹ *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de Servidores Públicos* en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/240.pdf>, p.6, 4 de Octubre del 2009, 12:32pm.

CAPÍTULO 3

COMPARACIÓN DE LAS FUNCIONES Y ESTRUCTURAS ENTRE EL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (MÉXICO) Y EL INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (ARGENTINA)

En este contexto, una vez comprendida la naturaleza, funciones e implicaciones del CONAPRED, consideramos oportuno abocarnos a realizar un estudio comparativo que nos permita confrontar esta importante institución con organismos o entidades de otros países cuyas acciones vayan encaminadas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, en aras de propiciar adecuaciones que optimicen las funciones llevadas a cabo por el CONAPRED.

Así, en el ámbito internacional, México, Argentina y Francia, son los países que cuentan con organismos similares dedicados integralmente a combatir el fenómeno de la discriminación.

Sin embargo, para fines de esta investigación, se comparará a México y a Argentina, por ser los únicos en América Latina que cuentan con modelos institucionales especializados en dicha labor.

Como ya mencionamos, Argentina cuenta con un organismo similar al CONAPRED en México, denominado INADI y cuyas siglas significan Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.

En este sentido, cabe señalar que mediante la publicación en 1995 de la Ley 24.515, se instituyó el Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo (INADI), como el organismo encargado de elaborar políticas nacionales e instrumentar medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo en Argentina.

En el caso de México, mediante la ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en 2003, se crea al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), como el órgano del Estado Mexicano encargado de aplicar la política antidiscriminatoria en toda la República Mexicana y velar por el cumplimiento de dicha Ley.

Con el objeto de esquematizar lo anterior mostramos el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro 11. Origen del CONAPRED e INADI

Ley de Creación	
CONAPRED	INADI
<p>“Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada el 11 de junio de 2003”.⁷⁰</p> <p>Comenzó sus tareas en el año 2004, con la publicación de su Estatuto Orgánico.</p>	<p>“Ley Contra la Discriminación 24.515, publicada el 3 de Agosto de 1995”.⁷¹</p> <p>Comenzó sus tareas en el año 1997.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

De lo anterior podemos concluir que en México, tuvieron que pasar varios años para que se pensara en la necesidad de crear un organismo especializado para hacer frente a la discriminación que se vive en el territorio nacional mexicano. Caso contrario sucedió en Argentina, ya que desde 1995, se constituyó el INADI, como el organismo encargado de dicha labor.

A más de, es elemental indicar que existen un sinnúmero de similitudes y diferencias entre el CONAPRED y el INADI.

⁷⁰ Cfr. Capítulo 2, p.73.

⁷¹ Boletín Oficial, Agosto 3 de 1995, Argentina en <http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/lex/3815-07/348.pdf>, 4 de Octubre de 2009, 1:45pm.

3.1. Similitudes y diferencias entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Argentina).

Desde el punto de vista conceptual, podemos advertir una serie de similitudes y diferencias entre dichos organismos.

3.1.1. Concepto y naturaleza jurídica.

Atendiendo a la concepción de cada uno de estos organismos – CONAPRED e INADI-, deducimos entre otras, las siguientes similitudes:

Ambos organismos tienen competencia en todo el territorio nacional o mexicano, según sea el caso. Así, de conformidad con la Ley Federal el CONAPRED tendrá competencia en todo el territorio nacional mexicano para conocer de denuncias por presuntas conductas discriminatorias cometidas por particulares y/o servidores públicos federales, siempre que estos últimos actúen en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas. En este contexto, es elemental indicar que la propia ley, establece la posibilidad que el CONAPRED instaure delegaciones y oficinas en las Entidades Federativas para recibir y atender las quejas y reclamaciones en materia de discriminación. Sin embargo, es importante señalar que esto no acontece en la actualidad, ya que, no todas las Entidades Federativas cuentan con la presencia de organismos especializados como sucede en los casos de Baja California Sur y el Distrito Federal. De tal modo, que se requiere que todos los Estados creen o modifiquen sus leyes para constituir un organismo público descentralizado como el caso del CONAPRED en el Distrito Federal, o bien, que este último amplíe el ámbito territorial sobre del cual puede actuar, pues de otra forma, se excluye a la mayor parte de la población de este derecho. Mas aún, la instalación de oficinas no solo deber ser estatal, sino también municipal o

delegacional, de manera tal que se pueda brindar servicio a toda persona, independientemente de su domicilio o capacidad económica.

Por lo que respecta al INADI, la ley 24.515 señala que este organismo tendrá competencia en todo el territorio argentino, especificando que tendrá sus respectivas delegaciones en todas las Ciudades Capitales de Provincia.

En este orden de ideas, es importante mencionar que el INADI cuenta con oficinas o delegaciones como instancias intermedias a través de las cuales, la ciudadanía encuentra un ámbito de atención y contención de sus conflictos e inquietudes relacionados con la problemática de la discriminación en todas sus manifestaciones y configura una eficaz herramienta de prevención y difusión de los actos discriminatorios que de otra manera quedarían reducidos al ámbito privado o bien la única alternativa de reparación sería recurrir a la vía judicial lo que en definitiva redundaría en provecho de la sociedad en general al generar conciencia en la población de los prejuicios fuertemente arraigados en nuestras costumbres y creencias sociales que impiden que nuestra sociedad se desarrolle plenamente.

De esta manera, se procedió al establecimiento y/o fortalecimiento de Delegaciones en cada una de las jurisdicciones provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipios que por su alta densidad poblacional requieren de la creación y/o fortalecimiento de Subdelegaciones en diversos puntos, con la intención de hacer del INADI un organismo federal, cuya representación se encuentre al alcance de los interesados y las interesadas en todo el territorio nacional argentino. Esta expansión ha permitido que el INADI cuente actualmente con representaciones en las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Chubut, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Jujuy, Mendoza, Misiones, Neuquén, San Luis, Santa Fe, Tucumán, Tierra del Fuego, Santiago del Estero, Salta, San Juan, Río Negro, Formosa, La Pampa, y La Rioja.

Por lo que hace a las diferencias encontramos entre otras las siguientes:

En principio, es importante destacar que de conformidad al significado de las siglas del CONAPRED, éste se trata de un Consejo. De este modo, de conformidad con el Diccionario de la Real Academia, “la palabra *Consejo* y sus derivados *consejero* y *aconsejar* provienen del latín *consilium* que significa *deliberación, consulta, consejo*”,⁷² de ahí, que la función primordial del CONAPRED consista en aconsejar, asesorar y orientar de manera gratuita a cualquier persona que sea víctima de discriminación con la finalidad de detectar si los hechos expuestos son constitutivos o no de actos presuntamente discriminatorios. A más de, dar a conocer a la víctima cuáles son las soluciones o vías para resolver su problema.

Caso contrario sucede con el INADI, ya que, en relación a su definición, podemos indicar que “la palabra *Institución*, proviene del latín *Institutio*, que significa organismo que desempeña una función de interés público, especialmente benéfico (...).⁷³ De modo que al ser la discriminación un fenómeno tan nocivo como extenso, resulta ser el INADI un elemento imprescindible para reducir y finalmente erradicar las prácticas discriminatorias presentadas en todo el territorio nacional argentino. No obstante a lo anterior, al ser un organismo facultado de erradicar toda discriminación, tiene como finalidad, brindar asesoramiento gratuito a las personas o grupos de personas que han sido objeto de discriminación dentro o fuera del territorio argentino o durante su ingreso a otro país.

Otra de las diferencias que se desglosa de su concepto, es que si bien el nombre del Consejo no hace mención de las palabras “combatir o eliminar”, las atribuciones del CONAPRED, enmarcadas en el artículo 17 fracción II de la Ley

⁷²Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Diccionario de Etimología Jurídica* en <http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/BibliotecaDigitalSCJN/CDAAC-BIB-O-833-11-07-Disco1/EtimologiaJuridica/Etimologia%20Juridica-09.pdf>, 21 de Noviembre de 2009, 10:13pm.

⁷³Real Academia Española, *Ob. Cit.*, 22 de Noviembre del 2009, 2:23pm.

Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece que el objeto del Consejo es “llevar a cabo acciones con dependencias y entidades del poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación”. En este sentido, además de medidas para prevenir la discriminación, este Consejo tiene por atribución desarrollar acciones para combatir y eliminar las prácticas discriminatorias que se presenten en todo el territorio nacional mexicano, mediante el diseño e implementación de programas, políticas públicas, estudios, propuestas de modificación a ordenamientos jurídicos, y en especial, a través del conocimiento y resolución de los procedimientos de queja y reclamación, de los cuales deriva la imposición de alguna de las siguientes medidas administrativas: impartición de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades, fijación de carteles que promuevan la modificación de conductas discriminatorias y la promoción y verificación de la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en los establecimientos objeto de una resolución.

Por lo que respecta a la concepción del INADI, se advierte que es el organismo facultado principalmente de luchar y combatir todas las conductas discriminatorias, xenofóbicas o raciales que se presenten en todo el territorio argentino. Pese a lo anterior, dicho Instituto también se encarga de prevenir la discriminación a través de programas, políticas públicas, estudios, propuestas de modificación a ordenamientos jurídicos, campañas, spots televisivos, conferencias, cuadernillos, por mencionar algunos. Además, se encargará de atender consultas y recibir denuncias a nivel nacional tanto de víctimas como de individuos que denuncien hechos o lugares donde podrían existir situaciones de trata de personas, brindando el asesoramiento que en cada caso corresponda y en su caso efectuando las derivaciones a los organismos competentes.

Para esquematizar la información anterior, presentamos el siguiente cuadro:

Cuadro 12. Similitudes y diferencias a partir de la definición del CONAPRED e INADI

CONCEPTO	
CONAPRED - MÉXICO⁷⁴	ARGENTINA - INADI⁷⁵
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
SIMILITUDES	
Competencia Nacional	
DIFERENCIAS	
Consejo	Instituto
Prevenir la discriminación	Contra la discriminación, xenofobia y el racismo

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

De todo lo anterior se desprende que a pesar de que existen diferencias entre estos organismos, lo cierto es que ambos –CONAPRED e INADI- orientan sus funciones a prevenir, combatir y eliminar todo tipo de discriminación ejercida en el territorio nacional mexicano y argentino respectivamente.

Asimismo, resulta importante mencionar que existe un contraste entre la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el CONAPRED, ya que, como podemos observar, con base a la denominación de este organismo, es el encargado de prevenir la discriminación. Por lo que resulta necesario pensar en una modificación a su denominación acorde a la Ley Federal.

A mayor abundamiento, a continuación haremos alusión a la Naturaleza jurídica de cada uno de ellos.

Así, por lo que respecta a la naturaleza jurídica del CONAPRED, encontramos que el artículo 16 de la Ley Federal dispone que “el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en adelante Consejo, es un organismo descentralizado, sectorizado de la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y

⁷⁴Vid. *Supra* Capítulo 3. Comparación de las Funciones y Estructuras entre el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México) y el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (Argentina), p.108.

⁷⁵Cfr. *Ídem*, p.107.

patrimonio propios y goza de autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de las atribuciones establecidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.⁷⁶ De lo anterior podemos advertir que a pesar de que el CONAPRED forma parte de la Secretaría de Gobernación, es un organismo que adopta sus decisiones con plena independencia. De tal manera que no está subordinado a ninguna autoridad al emitir sus propias resoluciones en los procedimientos de quejas y/o reclamaciones.

Ahora bien, la naturaleza jurídica del INADI, se encuentra regulada por el decreto 184/05, que a la letra señala que “el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, en adelante Instituto, es un organismo descentralizado que funciona dentro de la órbita del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación del Poder Ejecutivo”.⁷⁷ No debemos omitir precisar que antes de la publicación de este Decreto, el INADI se hallaba en la órbita del Ministerio del Interior. No obstante a lo anterior, “por el Decreto N° 988/05 se sitúa este organismo bajo la supervisión de la Secretaría de Derechos Humanos”.⁷⁸

Aditivo a lo anterior, resulta necesario decir que los organismos descentralizados son las Entidades creadas por la Ley o Decreto de la Legislatura del Estado o por Acuerdo expreso del titular del Ejecutivo y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propios. A más de, serán coordinadas por la dependencia del Ejecutivo que expresamente señale el Gobernador y tendrán los objetivos y facultades que específicamente le marcan las disposiciones jurídicas aplicables.

⁷⁶CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.51.

⁷⁷Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. *Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo* en http://www.inadi.gov.ar/inadiweb/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=111, 22 de Noviembre de 2009,9:20am.

⁷⁸Asociación Civil de Ateos en Argentina. *Decreto 988/05 se sustituye el Apartado XVIII en el Organigrama de Aplicación de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL centralizada* en <http://www.blog.argatea.com.ar/2007/03/30/derecho-para-todos-decreto-10862005-plan-nacional-contra-la-discriminacion/>, 23 de Noviembre de 2009,11:54am.

Por lo que hace a la Administración Pública Argentina, es importante señalar que está constituida por la administración central, la administración descentralizada e instituciones de la seguridad social.

Cabe señalar que la administración central se constituye por aquellos organismos, por medio de los cuáles, el Poder Ejecutivo Nacional desarrolla sus funciones. Básicamente, está conformada por los ministerios, encabezados por ministros designados por el Presidente de la Nación. De cada ministerio dependen las llamadas Secretarías, que a su vez se ramifican en Subsecretarías.

Para sintetizar lo anterior, mostramos el siguiente cuadro:

Cuadro 13. Naturaleza Jurídica entre el CONAPRED E INADI

NATURALEZA JURÍDICA	
CONAPRED - MÉXICO (LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN)⁷⁹	ARGENTINA - INADI DECRETO PRESIDENCIAL 184/05⁸⁰
Es un organismo descentralizado, sectorizado de la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios y goza de autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de las atribuciones establecidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	Es un organismo descentralizado dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación del Poder Ejecutivo Nacional.
	DECRETO PRESIDENCIAL 988/05⁸¹
	Se coloca bajo la supervisión de la Secretaría de Derechos Humanos.
SIMILITUDES	
Organismos descentralizados	
DIFERENCIAS	
Sectorizado de la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonio propios y goza de autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de las atribuciones establecidas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	En la órbita de la Secretaría de Derechos Humanos (en el ámbito de competencia) dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación del Poder Ejecutivo Nacional.

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

De lo anterior se concluye que, el INADI es un organismo descentralizado, ubicado en la órbita, dependiente funcionalmente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación del Poder Ejecutivo Nacional, con el objeto de elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo.

Por lo que hace al CONAPRED, éste es un organismo descentralizado de la Secretaría de Gobernación con personalidad jurídica y patrimonio propio, que goza de autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de las atribuciones. Esto quiere decir que, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinado a ninguna autoridad para sus

⁷⁹ Vid. *Supra* Capítulo 3. 3.1.1. *Concepto y naturaleza jurídica*, pp.113-114.

⁸⁰ Cfr. *Ídem*, p.114.

⁸¹ Cfr. *Ibidem*.

resoluciones en los procedimientos de reclamaciones o quejas. En otras palabras, en el desempeño de sus atribuciones y en ejercicio de su autonomía técnica y de gestión, el Consejo no recibe instrucciones o indicaciones de autoridad o servidor público alguno.

Para mayor comprensión analizaremos los objetivos que persiguen cada uno de estos organismos:

3.1.2. Objetivos.

En este contexto, diremos que los objetivos primordiales del Consejo son entre otros “prevenir y eliminar la discriminación en todas sus formas así como promover estas acciones en coordinación con las autoridades y organismos federales, locales y privados a fin de propiciar la igualdad de trato y de oportunidades a favor de las personas que se encuentren en el territorio nacional; contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentran en territorio nacional; coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación”.⁸²

Entre los objetivos más importantes del INADI se encuentra entre otros: “elaborar políticas nacionales y medidas concretas para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin”.⁸³

⁸² Cfr. Capítulo 2, pp.77-80.

⁸³ Ley Contra la Discriminación 24.515. Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, Argentina, 1995, p.1.

Otro aspecto que resulta importante señalar es lo referente a la estructura y administración de estos dos organismos especializados en el tema de discriminación.

3.1.3. Estructura orgánica.

Como ya señalamos, el CONAPRED, para el desarrollo de sus funciones, cuenta con dos clases de órganos: directivos y ejecutivos. Los primeros son la Junta de Gobierno y la Presidencia del Consejo, incluyendo la Asamblea Consultiva. Los segundos están representados por tres Direcciones Generales Adjuntas: la Dirección General Adjuntas de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación; la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas y la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.

Así, la Junta de Gobierno “está integrada por cinco representantes del Poder Ejecutivo Federal y cinco miembros designados por la Asamblea Consultiva. Y el Presidente tiene como función principal representar, dirigir y conducir el funcionamiento del Consejo a fin de prevenir y eliminar la discriminación en todas sus formas, a favor de las personas que se encuentren en el territorio nacional”.⁸⁴

Por su parte, la Asamblea Consultiva “es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolla el Consejo en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Este órgano está compuesto por un número no menor de diez ni mayor de veinte ciudadanos, representantes de los sectores privado, social y académico”.⁸⁵

Para comprender mejor el trabajo que desempeñan las unidades ejecutivas del CONAPRED, a continuación se describen muy someramente las tres Direcciones Generales Adjuntas:

⁸⁴ Cfr. *Capítulo 2*, pp.80-81.

⁸⁵ Cfr. *Idem*, pp.81-82.

Ahora bien, por lo que respecta a la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, “realizará estudios en materia de discriminación sobre instrumentos internacionales, a fin de proponer, adoptar e impulsar cambios tendientes a prevenir y eliminar prácticas discriminatorias en el territorio nacional. Además, formulará anteproyectos, así como opinará los proyectos de iniciativas, reformas o adiciones de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones de carácter general relacionadas con la discriminación, y coadyuvará en el seguimiento del proceso legislativo de los proyectos correspondientes”.⁸⁶

Por su parte, el artículo 41 del citado ordenamiento menciona que “la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones es la autorizada para investigar, conciliar y resolver sobre los procedimientos de queja y reclamación por presuntos actos discriminatorios, para hacer valer los derechos de igualdad de oportunidades y de trato de las personas que se encuentran en el territorio nacional; orientar y asesorar a las personas que fueron víctimas de presuntos actos discriminatorios para que presenten una queja o reclamación; instruir y verificar la adopción de medidas y, en su caso, programas para prevenir y eliminar la discriminación en instituciones y organizaciones públicas y privadas para restituir los derechos de igualdad de oportunidades y de trato de las personas que se encuentran en el territorio nacional, y que sufrieron actos de discriminación”.⁸⁷

La Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación “tendrá entre otros como objetivos los siguientes: establecer relaciones de vinculación con organismos internacionales, dependencias y entidades del Poder Público Federal, Estatal y Municipal, así como con instituciones públicas, privadas y sociales, a fin de fomentar la difusión de la cultura de la no discriminación; reconocer a las instituciones públicas, privadas y sociales por la adopción de

⁸⁶ Cfr. *Idem*, p.82.

⁸⁷ Cfr. *Idem*, pp.82-83.

medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación, a fin de fomentar la difusión de la cultura de la no discriminación; desarrollar programas y materiales educativos con el propósito de sentar las bases para una reforma cultural a favor de la inclusión, el pluralismo, la tolerancia, el respeto y, en general, la igualdad en derechos, trato y acceso a las oportunidades de desarrollo de las personas en condiciones de vulnerabilidad dentro del territorio nacional y establecer mecanismos para promover que los afectados presenten denuncias por actos discriminatorios a efecto de que sean respetados sus derechos como individuos”.⁸⁸

Cabe recordar que complementan la estructura orgánica del Consejo: la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional, la Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación y la Dirección de Administración y Finanzas.

Por lo que respecta a la Dirección de Administración y Finanzas con base “al artículo 45 es el área comisionada principalmente para conducir detalladamente todos los procedimientos que en materia de presupuesto, finanzas y administración de recursos materiales y capital humanos, se gestan en el CONAPRED. Mientras que el artículo 46 establece que la Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación, está facultada principalmente para Representar al Consejo ante toda autoridad, sea judicial, jurisdiccional o administrativa; elaborar el informe anual de actividades del Consejo; formular las bases, revisar los requisitos legales a que deban someterse los convenios, contratos e instrumentos jurídicos a celebrar por el Consejo, de cualquier naturaleza que generen derechos y/u obligaciones patrimoniales a cargo del Consejo, así como dictaminarlos y apoyar a la Presidencia en el control y seguimiento de acuerdos e instrucciones para que se lleven las funciones de manera organizada y de conformidad a la normatividad establecida, entre otras actividades. Y finalmente el artículo 47, establece que la misión principal de la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional consiste en organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de las

⁸⁸ Cfr. *Ídem*, p.83.

delegaciones y oficinas del CONAPRED establecidas al interior de la República para que lleven a cabo sus acciones de manera eficiente y apegada a la normatividad, para que el Consejo tenga representatividad en esos lugares y brinde la atención debida a la población desde su lugar de origen sobre aspectos discriminatorios y coordinar los mecanismos de participación del Consejo con instancias sociales, y gubernamentales a nivel nacional, para el intercambio de experiencias en materia de discriminación, en beneficio de la población en general”.⁸⁹

Por lo que respecta al INADI, es necesario mencionar que su estructura orgánica se encuentra conformada por un Presidente, un Vicepresidente y por las siguientes cuatro áreas: la Dirección de Asistencia y Asesoramiento a Personas en Situación de Discriminación, la Dirección de Prevención e Investigación de Prácticas Discriminatorias, la Dirección de Políticas contra la Discriminación y la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica.

De esta manera, le corresponde al Presidente “coordinar y conducir el conjunto de las actividades del Instituto; ejercer la representación legal del mismo en todos sus actos; convocar y presidir las reuniones del Directorio, con voz y voto y nombrar, promover, remover y aplicar sanciones disciplinarias al personal del organismo, así como asignarle tareas y controlar su desempeño, por mencionar algunas. Por su parte el Vicepresidente, desempeñará las funciones que el Presidente le delegue o encomiende, y lo reemplazará en caso de ausencia, impedimento o vacancia del cargo”.⁹⁰

Por lo que hace a la labor de la Dirección de Asistencia y Asesoramiento a Personas en Situación de Discriminación se encarga principalmente de “recibir toda denuncia sobre conductas discriminatorias, xenófobas o racistas, y llevar un

⁸⁹ Cfr. *Ídem*, pp.83-84.

⁹⁰ *Ley Contra la Discriminación 24.515, Ob. Cit.*, pp.3-4.

registro de las denuncias recibidas; analizar y evaluar las denuncias presentadas y elaborar los dictámenes respectivos; brindar asesoramiento y patrocinio legal gratuito a las personas o grupos discriminados así como también actuar como mediador en la resolución rápida de conflictos; intervenir en la redacción de los instrumentos jurídicos propios de competencia del INADI; proporcionar asesoramiento especializado al Ministerio Público, a los Tribunales Judiciales y al Honorable Congreso de la Nación y elaborar recomendaciones generales ante situaciones graves de discriminación tendientes a su erradicación, por mencionar algunas”.⁹¹ De lo anterior podemos concluir que el objetivo de esta Dirección consiste básicamente en brindar respuestas a individuos o grupos que diariamente ven avasallados sus derechos.

Aditivo a lo anterior, es de resaltar que dicha Dirección cuenta con las siguientes áreas:

1. Guardia jurídica.

En principio es preciso señalar que las presentaciones o denuncias ante el Instituto pueden realizarse mediante la consulta en la Guardia Jurídica. En este sentido, la Guardia Jurídica “tiene como tarea principal dar respuesta a las consultas propias de la temática del Instituto y brindar orientación global a quien acuda o recurra al INADI”.⁹² En otras palabras, la Guardia Jurídica es el área facultada para asesorar personalmente a quienes se acercan al Instituto, recomendando el mejor camino a seguir para su reclamo, sea éste a través de la intervención del propio Instituto o la de otros organismos administrativos o judiciales que resulten competentes.

⁹¹INADI. *Balance de Gestión de Septiembre 2006-Agosto 2009*, Argentina, 2009, p.269.

⁹²INADI, *Ob. Cit. (Balance de Gestión...)*, p.261.

2. Centro de llamadas.

Es importante indicar que en el Centro de llamadas funcionan conjuntamente tres servicios: 0800 INADI, 0800 TRATA y Argentinos en el Exterior. Mediante el servicio 0800 INADI, el Instituto “recibe consultas sobre casos de discriminación, brinda atención especializada, orientada al asesoramiento de las personas que solicitan su intervención; atiende consultas sobre las formalidades requeridas para la confección del formulario de denuncia y, asesorar sobre cuál es la entidad u organismo competente para tratar la problemática que se presenta, en caso de que no sea competencia del INADI”.⁹³

Cabe reiterar que dicho centro también se encarga de recibir consultas de personas afectadas por el delito de trata. A más de, tomar conocimiento de situaciones que por su gravedad requieren de la urgente intervención del INADI. A modo de ejemplo pueden citarse intervenciones tomadas en virtud de denuncias anónimas o no relacionadas con abuso de niños, niñas y/o adolescentes, en los cuales el INADI opta por iniciar una actuación de oficio, independientemente de quien realice la consulta decida presentar con posterioridad, una denuncia formal.

Ahora bien, el servicio 0800 TRATA, es el encomendado de recibir todas las denuncias y consultas relacionadas con la trata de personas (explotación sexual y laboral). Dicho de otra manera, mediante este servicio “el INADI atiende consultas y denuncias de tanto de víctimas como de lugares donde podrían existir situaciones de trata, brindando el asesoramiento que en cada caso corresponda y, en su caso, efectuando las derivaciones a los organismos competentes”.⁹⁴

Finalmente, por lo que concierne al servicio de Argentinos en el Exterior, es de vital importancia mencionar que éste tiene como fin principal “asesorar a

⁹³ *Idem*, p.255.

⁹⁴ INADI. *Hacia una Argentina sin discriminación: Informe de gestión, Septiembre2007/Agosto 2008*, Argentina, 2008, p.186.

ciudadanos/as argentinos/as, familiares, amigos/as, que sufran situaciones de discriminación durante su estadía en el exterior o en el ingreso de otro país”.⁹⁵ De lo anterior se desprende que el objetivo primordial de este servicio consiste en hacer del conocimiento al INADI una situación de aparente discriminación suscitada fuera del territorio argentino o al ingresar en otro país.

3. Resolución Rápida de Conflictos.

La labor del área de Resolución Rápida de Conflictos, “está orientada a acelerar el proceso de cese o solución de la situación de discriminación o vulnerabilidad, o bien, orientar a quien consulta sobre la existencia de soluciones alternativas a problemáticas que no resultan competencia de este Instituto”.⁹⁶ Dicho de otra manera, a través de esta área, el INADI mediante una audiencia de mediación entre la parte denunciada y el denunciante busca alcanzar acelerar el proceso de cese del acto de discriminación cometido o bien una solución al conflicto sin que necesariamente se impute responsabilidad a alguna de ellas.

Por su parte, la Dirección de Prevención e Investigación de Prácticas Discriminatorias está orientada a “diseñar campañas de concientización, organizar actividades e impulsar investigaciones en los diversos ejes de discriminación, organizar encuentros de capacitación y realizar tareas de prensa, comunicación y difusión”.⁹⁷ Lo que se pretende con esta área es dar a conocer la actividad del organismo e investigar y capacitar en materia de discriminación, xenofobia y racismo a través del estudio, la capacitación y formación, la comunicación masiva y la difusión de la normativa antidiscriminatoria, así como mediante el establecimiento de vínculos de coordinación y cooperación con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, con la finalidad de actuar conjuntamente en materia antidiscriminatoria.

⁹⁵ *Ibidem.*

⁹⁶ INADI, *Ob. Cit. (Balance de Gestión...)*, p.266.

⁹⁷ INADI, *Ob. Cit. (Hacia una Argentina sin discriminación...)*, p.116.

La Dirección de Políticas contra la Discriminación, principalmente “orienta su acción hacia la federalización de la gestión y la promoción de las acciones de los foros de la sociedad civil. Respecto de la gestión federal del INADI, una de las prioridades de trabajo consiste en hacer efectiva la federalización del accionar del Instituto, en especial en lo referente a la articulación del Estado nacional con los estados provinciales y municipales, con la sociedad civil y con las diferentes áreas del Estado nacional, con el fin de elaborar estrategias para erradicar las conductas discriminatorias o xenófobas a nivel nacional”.⁹⁸ En este marco resulta de gran importancia el establecimiento y/o el fortalecimiento de delegaciones en cada una de las jurisdicciones provinciales, la ciudad autónoma de Buenos Aires y los municipios que por su alta densidad poblacional requieren de la creación y/o el fortalecimiento de representaciones en diversos puntos.

Y finalmente, la Dirección Administrativa, Financiera y Técnica es “la responsable de programar, ejecutar y controlar la gestión económica, presupuestaria, financiera, contable, informática y de recursos humanos, responsabilizándose de la custodia de bienes, fondos y valores, así como del ingreso y egreso de los mismos, por mencionar algunas”.⁹⁹

A manera de síntesis presentamos la estructura orgánica del CONAPRED e INADI respectivamente:

⁹⁸ *La Dirección de Políticas contra la Discriminación del INADI* en http://www.inadi.gov.ar/inadiweb/index.php?option=com_content&view=section&id=5&Itemid=30, 23 de Noviembre del 2009, 1:05pm.

⁹⁹ *La Dirección Administrativa, Financiera y Técnica* en http://inadi.gov.ar/inadiweb/?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=41, 23 de Noviembre del 2009, 1:10pm.

Cuadro 14. Estructura orgánica del CONAPRED E INADI

ESTRUCTURA ORGÁNICA	
CONAPRED – MÉXICO ¹⁰⁰	INADI - ARGENTINA ¹⁰¹
<p>La estructura orgánica del CONAPRED está integrada por:</p> <p>I. Junta de Gobierno.</p> <p>II. Presidente.</p> <p>III. Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones.</p> <p>IV. Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas.</p> <p>V. Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación.</p> <p>VI. Dirección de Administración y Finanzas.</p> <p>VII. Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional.</p> <p>VIII. Dirección Jurídica, Planeación y Evaluación.</p>	<p>La estructura orgánica del INADI está integrada por:</p> <p>I. Presidente y Vicepresidente</p> <p>II. Dirección de Asistencia y Asesoramiento a Personas en Situación de Discriminación.</p> <p>III. Dirección de Políticas contra la Discriminación.</p> <p>IV. Dirección de Prevención e Investigación de Prácticas Discriminatorias.</p> <p>V. Dirección de Administrativa, Financiera y Técnica.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

Ahora bien, ligada a la estructura orgánica tanto del CONAPRED y el INADI, es importante hacer alusión a la administración de cada uno de ellos.

Así, de conformidad con el artículo 22 de la Ley Federal, “la Administración del Consejo le corresponde a la Junta de Gobierno y a la Presidencia del mismo”.¹⁰²

Por lo que respecta al INADI, la Ley 24.515 en su artículo 6° establece que “el INADI estará administrado por un Directorio, asistido por un Consejo Asesor con funciones consultivas e integrado por un Presidente, un Vicepresidente y siete

¹⁰⁰Vid. *Supra* Capítulo 3. 3.1.3. Estructura orgánica, pp.118-121.

¹⁰¹Cfr. *Ídem*, pp.121-125.

¹⁰²CONAPRED, *Ob. Cit. (Ley Federal...)*, p.56.

directores, de los cuales cuatro serán representantes del Poder Ejecutivo Nacional y, los tres restantes serán de organizaciones no gubernamentales que cuenten con reconocida trayectoria en la lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.”¹⁰³ Vale la pena destacar que, de acuerdo a lo establecido en dicha Ley, el Directorio tiene a su cargo la dirección y supervisión de las actividades del Instituto.

Mientras que el Consejo Asesor, “será el encargado de proporcionar al Directorio asesoramiento sobre los asuntos de competencia del INADI, ante consultas concretas o por propia iniciativa. No omitimos mencionar que este Consejo estará integrado por un máximo de diez miembros, que se desempeñarán con carácter "ad honorem" y que serán designados por el Ministerio del Interior con una duración de cuatro años en sus funciones”.¹⁰⁴

Por lo que respecta al Presidente de este Instituto, de conformidad con la ley en cita, “le corresponderá principalmente coordinar y conducir el conjunto de las actividades del Instituto y ejercer la representación legal del mismo en todos sus actos, pudiendo a tales fines delegar sus atribuciones en cualquier miembro del Directorio, y otorgar mandatos generales o especiales, entre otras actividades. Y finalmente el Vicepresidente, desempeñará las funciones que el Presidente le delegue o encomiende, y lo reemplazará en caso de ausencia, impedimento o vacancia del cargo”.¹⁰⁵

Por lo que a continuación presentaremos de manera sintetizada la Administración del CONAPRED (México) y del INADI (Argentina):

¹⁰³Ley Contra la Discriminación 24.515, *Ob. Cit.*, p.2.

¹⁰⁴*Idem*, p.4.

¹⁰⁵*Vid. Supra Capítulo 3. 3.1.3. Estructura orgánica*, p.118.

Cuadro 15. Administración del CONAPRED e INADI

ADMINISTRACIÓN	
CONAPRED – MÉXICO LFPED¹⁰⁶	ARGENTINA – INADI LEY 24.515¹⁰⁷
<p>La administración del Consejo corresponde a:</p> <p>I. La Junta de Gobierno, integrada por 5 representantes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La Secretaría de Hacienda y Crédito Público * La Secretaría de Educación Pública * La Secretaría del Trabajo y Previsión Social * La Secretaría de Salud * La Secretaría de Gobernación. <p>Y por 5 miembros designados por la Asamblea Consultiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Del Instituto Nacional de las Mujeres, * Del Instituto de la Juventud, * Del Instituto Nacional Indigenista, * Del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, * Del Consejo Nacional para la prevención y Control del VIH-SIDA y, * Del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. <p>II. La Presidencia del Consejo.</p>	<p>El INADI estará administrado por:</p> <p>1 Directorio, asistido por un Consejo Asesor con funciones consultivas.</p> <p>El Directorio estará integrado por nueve miembros:</p> <ul style="list-style-type: none"> * 1 Presidente * 1 Vicepresidente y * 7 Directores: <p style="margin-left: 20px;">- 4 Directores serán representantes del Poder Ejecutivo Nacional, correspondiendo uno a cada uno de los siguientes Ministerios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Del Interior, ◆ De Relaciones Exteriores, ◆ Comercio Internacional y Culto, ◆ De Justicia y de Educación. <p style="margin-left: 20px;">- 3 Directores restantes serán representantes de organizaciones no gubernamentales que cuenten con reconocida trayectoria en la lucha contra la discriminación, la xenofobia y el racismo.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

Como podemos observar, una particularidad interesante en ambos organismos es que el primero de ellos (CONAPRED) se encuentra administrado por un Presidente y una Junta de Gobierno; ésta última integrada por personas pertenecientes a otros grupos de la población vulnerables por la discriminación o que se hayan destacado en la lucha contra la misma y que por su experiencia en materia de prevención y eliminación de la discriminación puedan contribuir al logro de los objetivos del Consejo. Y el segundo (INADI) estará administrado por un

¹⁰⁶Vid. *Supra* Capítulo 3. 3.1.3. Estructura orgánica, p.126.

¹⁰⁷Cfr. *Ídem*, pp.126-127.

Directorio, constituido por un Presidente, un vicepresidente, cuatro representantes del Poder Ejecutivo Nacional y por tres directores de organizaciones no gubernamentales con reconocida trayectoria en la lucha contra la discriminación.

A más de, que en la lucha contra la discriminación, el CONAPRED no está solo, pues forma parte de un grupo de instituciones nacionales, como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Instituto Nacional Indigenista, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia, el Instituto Mexicano de la Juventud y el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores que comparten el mismo objetivo, aunque difieren en la población objetivo, trabajando en un esquema institucional complementario.

Para mayor abundamiento explicaremos a continuación cuáles son entre otras algunas de las atribuciones y funciones de estos organismos –CONAPRED e INADI-.

3.1.4. Atribuciones y funciones.

Otro punto importante a resaltar radica en las atribuciones y funciones tanto del CONAPRED como del INADI.

En el caso del CONAPRED, señalamos con anterioridad que las atribuciones del Consejo se encuentran reglamentadas en el artículo 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, teniendo como una de sus principales tareas poner a disposición de las personas los medios para defender su derecho a no ser discriminadas. Así, toda persona que considere que haber sido objeto o víctima de un acto discriminatorio podrá acudir a la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones para interponer una queja si el presunto responsable de la conducta discriminatoria fue un particular, o una reclamación si se trató de un servidor público federal.

Por lo que respecta a las atribuciones del INADI, éstas se encuentran establecidas en la Ley 24.515. Así, la más importante es aquella que va enfocada a recibir y centralizar denuncias por actos discriminatorios, xenofóbicos y racistas. Inclusive aquellas que tengan relación con la trata de personas.

Una atribución más del Consejo es la de diseñar, proponer y edificar la adopción de políticas públicas encaminadas a prevenir y eliminar la discriminación; en ese sentido, es dotar a las políticas públicas gubernamentales con una perspectiva de igualdad de oportunidades, una perspectiva de tolerancia, una perspectiva de diversidad y una perspectiva de pluralidad, que son parte de los valores de la no discriminación.

Mientras que el INADI, tiene entre sus atribuciones desarrollar las políticas antidiscriminatorias en todos los ámbitos para lograr el empoderamiento de la sociedad civil.

Otra de las facultades es aquella que tiene que ver con la posibilidad de generar una cultura de la no discriminación, a través de campañas permanentes y trabajo de vinculación con otras instituciones públicas y privadas con el objeto de que se comience a sensibilizar y a concientizar acerca de la necesidad de generar esta cultura de no discriminación a partir de reconocer que nuestra sociedad discrimina.

Consideramos, en materia de articulación, que el CONAPRED va a relacionarse y a vincularse con instituciones públicas y privadas en proyectos a mediano y largo plazo para prevenir y erradicar la discriminación, pero no únicamente a través de los convenios interinstitucionales. Creemos, como ya hemos mencionado al inicio, y reiteramos, que es necesario que el CONAPRED no solamente tenga una labor de articulación para desarrollar actividades conjuntas, sino para verificar que efectivamente las instituciones públicas y privadas estén resguardando la ley, que estén cumpliendo la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, que

es de competencia nacional y aplica para todas las instituciones públicas y privadas y, en caso de que no lo estén haciendo, tanto por queja como por oficio, pueda sancionar o bien de elaborar un informe general sobre la situación.

Por lo que respecta al INADI, del mismo modo podrá establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente Instituto. En este rubro, podemos señalar que por medio de las firmas de éstos convenios de colaboración se ha robustecido su constante labor orientada a la búsqueda en favor de la igualdad de trato para todas las personas. Del mismo modo, podrá llevar a cabo convenios de articulación con diferentes organismos del Estado; así como con organizaciones de la sociedad, con la finalidad de consultar e intercambiar información que permiten desarrollar acciones en conjunto para hacer frente a la discriminación que se vive en todos los ámbitos de la vida.

El CONAPRED podrá iniciar a petición de parte, o de oficio, en los casos que la Presidencia considere pertinente, la investigación de quejas o reclamaciones por presuntas conductas discriminatorias.

Ahora bien, en el supuesto de que no sea posible localizar o ubicar al peticionario, a la persona autorizada o al representante común, para practicar los requerimientos, igualmente se dictará el acuerdo de conclusión en el que se haga constar que la denuncia se tiene por no presentada. No obstante lo anterior, no será impedimento para que el Consejo, de manera discrecional, determine continuar de oficio con el trámite de la denuncia si considera graves y/o trascendentes los hechos planteados en ella.

Cabe mencionar que el INADI puede de igual manera, iniciar actuaciones de oficio; es decir, sin petición de parte- en aquellos casos en los que tome conocimiento de una posible situación de discriminación que, por su trascendencia

institucional o temática, requiera la intervención del Instituto aún ante la ausencia de una denuncia. Esta modalidad ha sido particularmente puesta en práctica para situaciones relacionadas con publicidades sexistas.

Por lo que hace al CONAPRED, recordemos que éste contactará al presunto responsable del acto de discriminación e invitará a las partes a una conciliación para resolver sus intereses. Pero, si alguno de ellos se negará a someterse a la conciliación, procederá a orientar al quejoso para que acuda a las instancias judiciales o administrativas que corresponda para presentar su demanda.

En el caso del INADI, procura la búsqueda de una solución pacífica del conflicto mediante la mediación entre las partes; de lograrlo elabora un dictamen, que podrá ser utilizado en un juicio o puede servir de prueba para otro tipo de acción que quiera realizar la persona.

A continuación presentaremos a manera de resumen las atribuciones y funciones de estos organismos:

Cuadro 16. Atribuciones y funciones del CONAPRED e INADI

ATRIBUCIONES Y FUNCIONES	
MÉXICO-CONAPRED¹⁰⁸	ARGENTINA – INADI¹⁰⁹

SIMILITUDES	
<ul style="list-style-type: none"> - Se encarga de recibir y resolver las reclamaciones y quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. - Tutelar los derechos de los individuos o grupos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación. - Proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes. - Celebrar acuerdos de colaboración con organismos nacionales e internacionales para el desarrollo de las atribuciones del Consejo, de conformidad con las normas aplicables. - Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia. - Realizar estudios sobre los ordenamientos jurídicos y administrativos vigentes en la materia, y proponer, en su caso, de conformidad con las disposiciones aplicables, las modificaciones que correspondan. - Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural. - Diseñar estrategias e instrumentos, así como 	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas - Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos discriminados o víctimas de xenofobia o racismo; instituyendo formas de mediación u otras vías alternativas como modo de resolución de conflicto. - Enviar, según las particularidades de cada caso a otras áreas del Instituto o bien a otros organismos pertinentes, para darle el respectivo seguimiento. - Establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente Instituto. - Celebrar convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, a efectos de propender a dar cabal cumplimiento a los objetivos asignados a este Instituto. - Actuar como organismo de aplicación de la presente ley, velando por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos, a través del análisis de la realidad nacional en materia de discriminación, xenofobia y racismo y la elaboración de informes y propuestas con respecto a dichos temas. - Difundir y promover materiales

¹⁰⁸ Vid. *Supra* Capítulo 3. 3.1.4. Atribuciones y funciones, pp.129-132.

¹⁰⁹ Cfr. *Ibidem*.

<p>promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciar a petición de parte, o de oficio, en los casos que la Presidencia considere pertinente, la investigación de quejas o reclamaciones por presuntas conductas discriminatorias; - De estimar que éstos son graves y/o trascendentes, podrá proceder de oficio a radicar el procedimiento y conocer de la presunta conducta discriminatoria. 	<p>informativos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias así como la realización de campañas masivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puede, iniciar actuaciones de oficio –es decir, sin impulso de parte– en aquellos casos en los que tome conocimiento de una posible situación de discriminación que, por su trascendencia institucional o temática, requiera la intervención del Instituto aún ante la ausencia de una denuncia.
DIFERENCIAS	
<ul style="list-style-type: none"> -Promover que las entidades federativas cuenten con una ley estatal para prevenir y eliminar la discriminación y, en su caso, proponer mediante los medios legales adecuados su modificación o actualización. Asimismo, promover que las entidades federativas cuenten con un órgano análogo al Consejo. - Con el objeto de eliminar la conducta discriminatoria, inicia un proceso conciliatorio entre el agraviado y el presunto responsable. De no lograrlo, orienta a la parte agraviada sobre las alternativas correspondientes. -Verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos. -Solicitar a las instituciones públicas o a particulares la información para verificar el cumplimiento de la Ley, en el ámbito de su competencia. - Investigar presuntas conductas discriminatorias, en el ámbito de su competencia. - Emitir opinión en relación con los proyectos de reformas en la materia que envíe el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, así como los 	<ul style="list-style-type: none"> - Proponer, al organismo competente, la celebración de nuevos tratados sobre extradición - Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas que pudieran manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas. - Comprobada la veracidad del hecho denunciado, procura la búsqueda de una solución pacífica del conflicto mediante la mediación entre las partes; de lograrlo elabora un dictamen, que podrá ser utilizado en un juicio o puede servir de prueba para otro tipo de acción que quiera realizar la persona. - Premiar a aquellas organizaciones de la sociedad civil que luchan contra la discriminación y a favor de las diversidades. - Proporcionar al Ministerio Público y a los tribunales judiciales asesoramiento técnico especializado en los asuntos relativos a la temática de su competencia.

<p>proyectos de reglamentos que elaboren las instituciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la presentación de quejas y reclamaciones por conductas discriminatorias que pudieran dar lugar a responsabilidades previstas en la Ley u otras disposiciones legales; - Conocer y resolver los procedimientos de queja y reclamación señalados en la Ley. 	
--	--

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

De lo anterior, podemos concluir que las atribuciones que la Ley N° 24.515 otorga al INADI son de amplio espectro: a) prevención/difusión: difundir los principios y las normas jurídicas sobre no discriminación vigentes; informar a la opinión pública; b) educación: diseñar e impulsar campañas educativas; c) investigación: recibir y centralizar denuncias sobre conductas discriminatorias, xenofóbicas o racistas y llevar un registro de ellas; d) servicios: brindar asesoramiento a víctimas; brindar patrocinio gratuito; asesorar al Ministerio Público en temas de su competencia; e) documentación: recopilar y mantener actualizada la información sobre derecho nacional, internacional y comparado en la materia; constituir un registro de la documentación del INADI; f) cooperación: establecer vínculos de colaboración con otras entidades que tengan los mismos objetivos; celebrar convenios. Del mismo modo, no debemos omitir que estará facultado para recibir y resolver denuncias por presuntos actos de discriminación. Así, la denuncia recibirá el nombre de queja, cuando el acto de discriminación lo haya realizado un particular, y reclamación cuando se trate de un servidor público federal.

Por lo que respecta a las atribuciones del CONAPRED, podemos decir que existen diversas fracciones establecidas en la LFPED que lo obligan a intervenir en la construcción de políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación. En este supuesto encontramos la fracción I, que se refiere en términos generales al diseño de estrategias e instrumentos, así como la promoción de programas, proyectos y acciones.

También puede ubicarse en el mismo supuesto, lo que establece la fracción II, a partir de la cual se faculta al Consejo para proponer y evaluar la ejecución del Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación para combatir la discriminación a nivel federal. Cabe mencionar que el Programa en mención hace un énfasis en los cuatro niveles en donde se presenta la mayor discriminación en el país, nos referimos a la salud, la educación, el empleo y el acceso a la justicia.

De igual manera, puede considerarse comprendida dentro de las facultades relacionadas con la puesta en práctica de políticas públicas, la fracción XIII, en la medida en que se refiere a la coordinación que el Consejo debe de llevar a cabo con instituciones federales, locales y municipales, así como con las del Distrito Federal y las de la sociedad civil. En el mismo supuesto encontramos que la fracción XVII, señala que el Consejo elaborará y suscribirá convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, nacionales o internacionales en el ámbito de su competencia, el Consejo ha celebrado convenios con entidades gubernamentales y con organizaciones de la sociedad civil para llevar a cabo investigaciones, eventos y acciones conjuntas dentro del marco de sus objetivos.

Ahora bien, entre las facultades relacionadas con la promoción de un cambio cultural podemos encontrar las referidas al desarrollo de estudios (fracción IV), la divulgación de compromisos internacionales (fracción VII), la difusión y promoción de contenidos en medios de comunicación (fracción VIII) y la asistencia a reuniones internacionales (fracción XVI). En este sentido, resulta importante destacar que el CONAPRED ha impulsado la generación de estudios (folletos, mesas redondas, artículos seminarios, etcétera) que permitan entender con mayor claridad el tema.

Por último, entre las facultades relacionadas con la promoción de un cambio jurídico podemos mencionar los siguientes supuestos: la verificación de medidas administrativas (fracción III), la tutela de derechos a través de la asesoría y la orientación (fracción X), la emisión de opinión sobre proyectos de reforma en la materia que el presidente decida presentar al Congreso (fracción VI), la promoción de denuncias (fracción XI), conocimiento y resolución de procedimientos de queja y reclamación (fracción XII), por mencionar algunas.

Además, del catálogo de atribuciones observamos que el INADI carece de facultades para sancionar, por lo que sus pronunciamientos no causan estado, son solamente informes técnicos que tienen por finalidad apoyar a las víctimas, y hacer cesar la discriminación en el caso concreto y en la sociedad en general.

En el caso de la Ley Federal podemos indicar que ésta no provee al Consejo de la capacidad jurídica para aplicar medidas coercitivas. Sin embargo, esto no significa que si el Consejo se percata de la existencia de alguna conducta discriminatoria, no pueda acudir por los medios legales a que en el órgano competente correspondiente sancione a quien realiza estas conductas.

Ahora bien, para lograr un mayor entendimiento acerca de estos organismos es importante estudiar el procedimiento de denuncias de cada uno de ellos:

Recordemos que en el caso del CONAPRED toda persona que considere que ha sido objeto de un acto discriminatorio puede acudir a la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones para denunciarlo. O bien, con sólo escribir una carta, enviar un correo electrónico o llamar por teléfono se puede interponer la denuncia.

De esta manera, se puede presentar una queja si el presunto responsable de la conducta discriminatoria es un particular, o una reclamación si se trata de un servidor público federal. Además, es importante señalar, que no se necesita tener abogado y el servicio es gratuito.

La denuncia deberá presentarse por escrito con los datos y la firma del agraviado (persona o grupo de personas). En caso de hacerla por teléfono o correo electrónico, deberá ser ratificada por escrito durante los cinco días hábiles siguientes, a menos que se esté fuera del D. F. o privado de la libertad.

Con objeto de eliminar la conducta discriminatoria, el CONAPRED iniciará un proceso conciliatorio entre el agraviado y el presunto responsable. Es decir, el Consejo llama a las personas en lo individual, o a los representantes de instituciones y empresas privadas, o a las autoridades federales que hayan sido denunciadas por discriminación a modificar sus conductas y a resarcir a los afectados por medio de un proceso de conciliación. De no lograrlo, el CONAPRED orientará a la parte agraviada sobre las alternativas correspondientes. En el caso de funcionarios públicos, este proceso es obligatorio y podrá derivar en la imposición de medidas administrativas.

En el caso de Argentina, la denuncia por un acto de discriminación, se deberá presentar de manera personal, por correo postal o a través de correo electrónico ante el Centro de Denuncias del INADI. En el primer supuesto, el formulario de la denuncia se deberá presentar en el INADI o en cualquiera de las delegaciones provinciales del mismo. Mientras que en el segundo, el formulario para la recepción de la denuncia es enviado al INADI. No omitimos mencionar que el formulario requerido se puede obtener en el sitio web de dicho Instituto (www.inadi.gob.ar). No debemos omitir señalar que existe la posibilidad de presentar dicha denuncia completando dicho formulario y enviándolo al siguiente correo electrónico: 0800@inadi.gob.ar.

De modo que, el Centro de Denuncias del INADI recibe las denuncias y analiza su admisibilidad e instruye aquellas que son aceptadas como denuncias por discriminación. En este sentido, las denuncias que son tomadas para producir un dictamen jurídico se derivan al Área Jurídica y al Área de Resolución Rápida de Conflictos se envían todos los casos de discriminación que puedan ser solucionados mediante gestiones de buenos oficios como así aquellas presentaciones que requieren de una intervención orientadora frente a problemas que, sin llegar a conformar actos de discriminación, demanden un apoyo en beneficio del denunciante.

En otras palabras, en la gestión de Resolución Rápida de Conflictos, se recibe el trámite con el objeto de realizar una gestión de buenos oficios que busca poner fin a la situación de discriminación planteada. El procedimiento finaliza cuando se arriba a una solución o, en su defecto, cuando el área considera que se ha agotado las vías para conseguir un resultado positivo. Así, la gestión de buenos oficios supone “la intervención de un profesional que mediante el contacto directo (telefónico, postal o personal) con la parte que resulta denunciada y denunciante, busca acelerar el proceso de cese de la situación de discriminación o de la situación de vulnerabilidad en que se encuentra quien solicita la intervención del Instituto”.¹¹⁰ Es decir, la gestión de buenos oficios se trata de un proceso corto, de comunicaciones telefónicas y/o intercambios epistolares (postales) en que se busca alcanzar una solución al conflicto, sin que necesariamente se impute responsabilidad a ninguna de las partes, aunque la gestión se conduzca siempre en beneficio de aquella parte que ha visto vulnerados sus derechos. Ocasionalmente, y cuando se estima necesario, la gestión se realiza mediante el llamado a una audiencia de mediación que se lleva ante este organismo. De concluir con un resultado positivo, previa elaboración de un acta en la cual se deja constancia de este hecho, se procede al cierre de la gestión y el archivo de las actuaciones.

¹¹⁰INADI, *Ob. Cit. (Balance de Gestión...)*, p.266.

Y, cuando por las particularidades del caso se evalúa que no resulta posible o conveniente realizar una Gestión de Resolución Rápida de Conflictos, o esta resultara negativa, será el Área Jurídica la encargada de evaluar la viabilidad de la denuncia.

En el caso de que existan los elementos suficientes para dar trámite a la presentación, se dará inicio de ser necesario, a la etapa de investigación denominada “instrucción” del expediente, encaminada básicamente a recabar pruebas que permitan comprobar la veracidad de los hechos denunciados, y la posibilidad de considerar responsable de los mismos a quien se señala como parte denunciada. Este procedimiento culmina con la emisión por parte de este Instituto de un dictamen de opinión que se expedirá sobre la posibilidad de calificar los hechos denunciados como una conducta discriminatoria. Cabe señalar que “todos los dictámenes del INDI no son vinculantes, ello significa que no aplica un castigo o impone una multa sobre la persona que cometió el acto de discriminación”.¹¹¹

En los supuestos en que la presentación no haya podido ser gestionada con resultado positivo o se haya dado a la misma el trámite de denuncia directamente, concluida la etapa de instrucción, el expediente es remitido al Área Jurídica del INADI en la Ciudad de Buenos Aires, para emita el correspondiente dictamen de opinión. Sin embargo, “las denuncias presentadas en cada provincia deben ser giradas para su resolución final al INADI central, lo que ocasiona demoras”.¹¹² Por ello, es fundamental que cada provincia resuelva los conflictos originados por la discriminación, el racismo y la xenofobia con el objeto de atender la idiosincrasia y característica de cada región y además para darle solución en un lapso de tiempo

¹¹¹Area Queer NOA. *Lo que dictamine el INADI no es vinculante* en <http://areaqueer.org.ar/2008/11/lo-que-dictamine-el-inadi-no-es.html>, 28 de Noviembre de 2009,3:16pm.

¹¹²H. Cámara de Diputados. *Proyecto de Ley, Federalización del INADI* en <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=0765-D-2007>, 28 de Noviembre de 2009,4:06pm.

adecuado para que la demora de justicia no incremente la sensación de discriminación al denunciante.

Ahora bien, cuando los hechos ocurridos no requieren de una investigación que verifique su existencia, como podría ser el caso de una publicación periodística, declaraciones realizadas en un programa televisivo se recurre a la figura del informe técnico, esto es, un informe que sin requerir la tramitación y ejercicio probatorio que supone una denuncia, canaliza la opinión del Instituto sobre la base de lo que se estima como un hecho que no requiere ser probado.

Si la presentación no reúne los requisitos necesarios para continuar con el trámite en la modalidad de denuncia, en tanto estas carencias no sean subsanables, se procede a informar al o la denunciante de esta circunstancia, y con posterioridad se archivan las actuaciones.

Cabe señalar que los Informes Técnicos se diferencian de los Dictámenes en que los primeros se producen en el marco de un pedido de opinión concreto que realiza un particular, el Poder Judicial u otro ente estatal o privado a este Instituto, sin que el mismo intervenga más que como órgano consultivo; mientras que los segundos se emiten en virtud de los elementos probatorios incorporados en la instrucción y conforme la legislación vigente aplicable al caso, en los que el INADI emite su opinión concluyendo si en el caso planteado se configuró o no un acto, conducta u omisión discriminatoria.

Es importante mencionar que el INADI, ha optado por priorizar, en la medida que sea posible, la intervención del área de Resolución Rápida de los Conflictos, ya que cuenta con profesionales con la preparación necesaria para realizar gestiones tendientes al cese de la conducta discriminatoria denunciada que da origen a la solicitud de intervención del Instituto. Con el objeto de sintetizar lo anterior, exponemos el siguiente cuadro:

Cuadro 17. Similitudes y diferencias entre las denuncias atendidas por el CONAPRED E INADI

Atención de denuncias	
CONAPRED - MÉXICO	ARGENTINA - INADI
<p>Las reclamaciones y quejas por presuntos actos de discriminación, no requerirán más formalidad que presentarse verbalmente o por escrito, con firma o huella digital del interesado y contendrá datos mínimos de identificación, el nombre y apellidos, domicilio, escolaridad y, en su caso, número telefónico o correo electrónico; asimismo, los mismos datos de quien presente la queja o reclamación, si ésta fuere distinta del presunto agraviado.</p> <p>El escrito contendrá un relato claro de los hechos imputados, modo, tiempo y lugar en que ocurrieron; la información que considere relevante, su pretensión, y las evidencias o indicios que permitan la identificación de presunto responsable.</p> <p>Las denuncias (quejas y reclamaciones) también podrán presentarse por vía telefónica o por medios electrónicos, debiendo rectificarse dentro de los cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la fecha en que se practicó el requerimiento.</p>	<p>Actualmente, existen diversas maneras para presentar una denuncia formal -queja- por motivos de discriminación ante el INADI:</p> <p>Personalmente: Manteniendo una entrevista en alguna de las dos sedes del INADI en Ciudad de Buenos Aires (25 de Mayo 145 8º piso, o Moreno 750 1º piso) o en cualquiera de las delegaciones provinciales del Instituto.</p> <p>Por correo postal o correo electrónico: enviando el formulario de denuncia completo al INADI. En este caso, el formulario requerido para la recepción de la denuncia es proporcionado en las diferentes sedes del Instituto o puede obtenerse en su sitio web (www.inadi.gov.ar).</p> <p>Por vía telefónica con cobro revertido desde los siguientes países: España, Estados Unidos e Italia.</p>
SIMILITUDES	
Recibe denuncias por discriminación	
Queja	Reclamación
	Quejas
DIFERENCIAS	
<p>Personalmente: Ante la Dirección General de Quejas y Reclamaciones del CONAPRED.</p> <p>Vía telefónica.</p> <p>Escrito.</p> <p>Medios electrónicos.</p> <p>Fax</p>	<p>Personalmente ante el INADI o en cualquiera de las delegaciones establecidas en las provincias.</p> <p>Correo postal o medio electrónico.</p> <p>Vía telefónica.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del CONAPRED y la Ley Contra la Discriminación 24.515 del INADI

Del cuadro anterior podemos observar que es necesario implementar en México, Implementar la inclusión de Consejos Estatales, municipales o delegacionales en cada Entidad Federativa a fin de que los funcionarios respectivos puedan recabar quejas y reclamaciones y, en su caso, imponer medidas administrativas y tomar medidas tendientes a prevenir y eliminar la discriminación como lo viene haciendo

en la actualidad el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) contra quienes cometan prácticas discriminatorias en todo el territorio nacional mexicano.

Es preciso señalar que el estudio comparativo del CONAPRED con organismos especializados en la lucha contra la discriminación, como es el caso del INADI en Argentina, nos permite ayudar a planear con mayor eficiencia una institución mexicana a la altura de los retos que plantea la lucha contra la discriminación en nuestro país.

Así, podemos concluir que el CONAPRED a diferencia del INADI desempeña una función especializada en razón de que centra su actividad exclusivamente a prevenir y eliminar toda forma de discriminación. Mientras que el segundo, además de prevenir y combatir toda discriminación, xenofobia y racismo, recibe todo tipo de denuncias relacionadas con hechos y lugares con la trata de personas.

Por otra parte, el INADI a diferencia del CONAPRED cuenta con un servicio de atención dirigido a ciudadanos/as argentinos/as que se encuentren en el exterior del territorio argentino y que han sido víctimas de discriminación.

Ahora bien, por lo que respecta al CONAPRED, a pesar de que la propia ley Federal, establece la posibilidad de que instaure delegaciones y oficinas en las Entidades Federativas para recibir y atender las quejas y reclamaciones en materia de discriminación, este no acontece en la actualidad. Caso contrario ocurre con el INADI, pues este organismo si cuenta hoy en día con oficinas o delegaciones como instancias intermedias a través de las cuales, la ciudadanía encuentra un ámbito de atención y contención de sus conflictos e inquietudes relacionados con la problemática de la discriminación en todas sus manifestaciones en todo el territorio argentino.

Como podemos observar, la lucha contra la discriminación es relativamente reciente en América Latina. En lo general, existen normas, agencias y mecanismos de reparación del daño en materia de no discriminación. Sin embargo, no todos los países cuentan con organismos especializados en dicha labor.

Una vez revisado este breve marco comparativo pasaremos a abordar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y las funciones del Consejo nacional para Prevenir la Discriminación como respuesta institucional en el Sistema Jurídico Mexicano frente a la discriminación.

CAPÍTULO 4
LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y
FUNCIONES DEL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA
DISCRIMINACIÓN COMO RESPUESTA INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA
JURÍDICO MEXICANO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

4.1. La respuesta institucional.

Como ya se ha señalado en nuestro país se implementó en el año 2001, la reforma constitucional al artículo primero constitucional, adicionando un párrafo tercero y, en junio de 2003, se promulgó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), siendo el punto de llegada de un largo y complejo proceso de lucha por contar en México con una serie de protecciones legales contra las prácticas discriminatorias que violan la dignidad humana y ponen en situación de desventaja a distintos colectivos sociales (como personas con discapacidad, personas adultas mayores, indígenas, entre otros).

Aunado a lo anterior es muy importante mencionar que además, el gobierno federal ha creado instituciones especializadas en el tratamiento de la discriminación, siendo la principal el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) con el objetivo de comenzar a generar los cambios que el país requiere y garantizar a todas las personas el goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos, independientemente de su origen, condición económica o social, preferencias, etcétera. De modo que, el CONAPRED, es precisamente la respuesta institucional de la Administración Pública Federal para abordar y tratar la prevención y el combate de la discriminación en México.

Por ello se ha dado la necesidad de adecuar su marco jurídico y establecer medidas jurídicas tales como adecuaciones al sistema jurídico mexicano como la celebración de convenios generales y específicos que pasaremos a mencionar.

4.1.1. Celebración de convenios generales y específicos por el Consejo.

El CONAPRED, a través de la Dirección General Adjunta de Vinculación, Programas Educativos y Divulgación ha elaborado y suscrito convenios, acuerdos y demás instrumentos jurídicos con instituciones públicas federales, locales y municipales; con personas y organizaciones sociales, privadas e instituciones académicas, tanto nacionales como internacionales, para conjurar esfuerzos en el combate a la discriminación. Lo anterior en cumplimiento de sus atribuciones consistentes en diseñar estrategias e instrumentos, así como promover programas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación; verificar la adopción de medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación en las instituciones y organizaciones públicas y privadas; establecer relaciones de coordinación con instituciones públicas federales, locales y municipales, así como con personas y organizaciones sociales y privadas; coordinarse con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y demás órganos públicos con el propósito de que en los programas de gobierno se prevean medidas positivas y compensatorias para cualquier persona o grupo.

De esta manera, entre los convenios que ha celebrado el Consejo con instituciones públicas federales, locales y municipales durante los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 se encuentran los siguientes:

Cuadro 18. Lista de Convenios Generales¹¹³

Institución con la que se acordó el convenio	Núm. consecutivo	Clave	Tipo de convenio	Fecha	Vigencia
2005					
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)	1	CONAPRED-GL-01405	Convenio General	24/01/2005	Indefinida
Comisión Estatal de Derechos Humanos de Querétaro (CEDHQ)	2	CONAPRED-GL-01505	Convenio General	07/02/2005	Indefinida
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia en México (UNICEF-México)	3	CONAPRED-GL-01605	Convenio General	23/02/2005	Indefinida
Fundación Teletón Asociación Civil (TELETÓN)	4	CONAPRED-GL-01805	Convenio de Colaboración	18/04/2005	Indefinida
Comisión Estatal de Derechos Humanos de Michoacán (CEDHM)	5	CONAPRED-GL-02205	Convenio General	20/06/2005	Indefinida
Instituto de la Mujer y Procuraduría General de Justicia de Michoacán	6	CONAPRED-GL-02305	Convenio de Colaboración	20/06/2005	Indefinida
Instituto Michoacano de la Juventud (IMJU)	7	CONAPRED-GL-02405	Convenio de Colaboración	21/06/2005	Indefinida
Instituto Mexicano de la Radio (IMER)	8	CONAPRED-GL-02705	Convenio Marco	13/07/2005	31/12/2006
Procuraduría General de la República (PGR)	9	CONAPRED-GL-02805	Convenio General	19/07/2005	Indefinida
Instituto Electoral de Oaxaca	10	CONAPRED-GL-03005	Convenio General	12/09/2005	Indefinida
Instituto de Educación para Adultos de Oaxaca	11	CONAPRED-GL-03105	Convenio General	12/09/2005	Indefinida
Procuraduría de Derechos Humanos de Guanajuato	12	CONAPRED-GL-03205	Convenio General	19/09/2005	Indefinida

¹¹³Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio SISI 0441000021509 al IFAI en http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2009/seguimiento/04410/0441000021509_065.doc, 30 de Marzo del 2010, 2:34am.*

CAPÍTULO 4. Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Funciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación como Respuesta Institucional en el Sistema Jurídico Mexicano frente a la Discriminación

Gobierno del Estado de Zacatecas	13	CONAPRED-GL-03305	Convenio General	29/09/2005	Indefinida
Gobierno del Estado de Michoacán	14	CONAPRED-GL-03505	Convenio de Coordinación, Apoyo y Colaboración	13/10/2005	Indefinida
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila	15	CONAPRED-GL-03705	Convenio General	24/10/2005	Indefinida
Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco	16	CONAPRED-GL-03805	Acuerdo de Colaboración	09/12/2005	30/11/2006
2006					
Procuraduría de los Derechos Humanos y Protección Ciudadana del Estado de Baja California	17	CONAPRED-GL-04006	Convenio General	25/05/2006	Indefinida
Secretaría de la Función Pública	18	CONAPRED-GL-04206	Convenio de Colaboración	05/06/2006	30/11/2006
Gobierno del Estado de Coahuila	19	CONAPRED-GL-04406	Convenio Marco	26/06/2006	Indefinida
Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán (CODHEY)	20	CONAPRED-GL-04506	Convenio General	14/07/2006	14/07/2010
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI)	21	CONAPRED-GL-04606	Convenio General	31/10/2006	Indefinida
2007					
Museo Histórico Judío del Holocausto "Tuvie Maizel"	22	CONAPRED-GL-05007	Convenio General	22/02/2007	Indefinida
Secretaría de la Función Pública (SFP)	23	CONAPRED-GL-05107	Convenio de Colaboración	15/05/2007	Indefinida
Sistema de Transporte Colectivo Metro	24	CONAPRED-GL-05207	Convenio General	18/05/2007	Indefinida
Gobierno del Estado de Colima	25	CONAPRED-GL-05307	Convenio General	28/05/2007	Indefinida
Gobierno del Estado de Aguascalientes	26	CONAPRED-GL-05407	Convenio General	21/06/2007	Indefinida

CAPÍTULO 4. Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Funciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación como Respuesta Institucional en el Sistema Jurídico Mexicano frente a la Discriminación

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Aguascalientes	27	CONAPRED-GL-05507	Convenio General	21/06/2007	Indefinida
Secretaría de Educación Pública	28	CONAPRED-GL-05907	Convenio de Colaboración	18/09/2007	Indefinida
Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI-Argentina)	29	CONAPRED-GL-06007	Convenio General	28/09/2007	28/09/2011, con posibilidad de renovación automática
Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)	30	CONAPRED-GL-06107	Convenio General	30/11/2007	Indefinida
2008					
Organización de Estados Americanos (OEA)	31	CONAPRED-GL-00108	Acuerdo de Cooperación	18/02/2008	Indefinida
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)	32	CONAPRED-GL-00408	Convenio General	17/04/2008	Indefinida
Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR)	33	CONAPRED-GL-00508	Convenio General	18/04/2008	Indefinida
Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)	34	CONAPRED-GL-00608	Convenio General	09/05/2008	Indefinida
2009					
Instituto Mexicano de la Juventud	35	CONAPRED-GL-0109	Colaboración	20/07/2009	2 años
Instituto Politécnico Nacional	36	CONAPRED-GL-0209	Colaboración	03/09/2009	Indefinida
Ayuntamiento de Ensenada, Baja California	37	CONAPRED-GL-0309	Colaboración	06/10/2009	Indefinida
Comisión Estatal de Derechos Humanos de Querétaro	38	CONAPRED-GL-0409	Colaboración	09/10/2009	2 años

Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Cuadro 19. Lista de Convenios Específicos¹¹⁴

Institución con la que se acordó el convenio	Núm. consecutivo	Clave	Tipo de convenio	Fecha	Vigencia
2005					
Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)	1	CONAPRED-ESP-01005	Bases de Colaboración (Concurso "¿Somos iguales...?")	07/03/2005	Hasta la total conclusión del objeto del convenio
Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales (FEPADE)	2	CONAPRED-ESP-01905	Programa Específico (Programas de difusión, divulgación y capacitación)	19/07/2005	Indefinida
Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ)	3	CONAPRED-ESP-02005	Convenio de Colaboración (Instrumentación del Programa Piloto del Modelo de Reconocimiento)	15/08/2005	Hasta el cumplimiento de las actividades descritas en el programa de trabajo
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM-IIJ)	4	CONAPRED-ESP-02205	Convenio de Coedición (Impresión de la tesis "Principio de igualdad")	20/09/2005	Hasta que la obra haya sido agotada y hasta el total cumplimiento de las obligaciones contraídas
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	5	CONAPRED-ESP-02305	Convenio de Colaboración (Impresión de un libro compilatorio con los mejores trabajos de concursos de dibujo infantil)	23/09/05	Hasta que la edición haya sido agotada y hasta el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

¹¹⁴ *Ibidem.*

CAPÍTULO 4. Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Funciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación como Respuesta Institucional en el Sistema Jurídico Mexicano frente a la Discriminación

Comisión Estatal para la Integración Social de las Personas con Discapacidad de Zacatecas	6	CONAPRED-ESP-02605	Convenio Específico (Realización de una encuesta estatal sobre discriminación)	07/11/2005	A la entrega total de la investigación
2006					
Sistema de las Naciones Unidas en México (SNU-MEX)	7	CONAPRED-ESP-02906	Acuerdo de Colaboración (Acciones de apoyo al PNPED)	26/01/2006	Hasta que las partes lo definan de forma conjunta
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y la Fundación Manuel Buendía	8	CONAPRED-ESP-03106	Convenio Específico (Concurso "Rostros de la discriminación")	18/04/2006	Hasta la ceremonia de entrega de los premios
Secretaría de la Función Pública (SFP)	9	CONAPRED-ESP-03506	Primer Anexo de Ejecución (Transparencia y promoción del derecho a la no discriminación en la APF)	05/06/2006	No señalada
Gobierno del Estado de Chihuahua y la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	10	CONAPRED-ESP-04006	Convenio Específico (Diagnóstico sobre la Discriminación en el estado de Chihuahua)	15/06/2006	A la entrega total de los resultados de la investigación
Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)	11	CONAPRED-ESP-04606	Convenio Específico (Préstamo Interbibliotecario)	01/11/2006	Indefinida

CAPÍTULO 4. Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Funciones del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación como Respuesta Institucional en el Sistema Jurídico Mexicano frente a la Discriminación

2007					
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBA), a través del Museo Nacional de San Carlos	12	CONAPRED-ESP-04807	Convenio de colaboración (Para la realización de los talleres de la Convención Internacional para personas con discapacidad)	09/03/2007	10/04/2007
Radio Educación	13	CONAPRED-ESP-05007	Convenio de Coproducción (Series "Todos ponen su granito de arena" e "Iguales pero diferentes")	09/04/2007	31/12/2007
Secretaría de la Función Pública (SFP)	14	CONAPRED-ESP-05707	Cuarto Anexo de Ejecución (Adopción de medidas contra la discriminación al interior de la SFP)	15/05/2007	No señalada
2008					
Secretaría de Salud a través de CENSIDA(SA-CENSIDA)-Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ)	15	CONAPRED-ESP-00408	Carta de Intención (Colaboración para prevenir la homofobia)	27/06/2008	No señalada
2009					
Dirección General de Radio Educación (CONACULT A-Radio Educación)	18	CONAPRED-ESP-0309	Convenio de Coproducción (Realización de las series "Iguales pero diferentes" y "Todos ponen su granito de arena")	07/07/2009	31/12/2009
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM-IIJ) y Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)	19	CONAPRED-ESP-0409	Convenio de Coedición (Edición del folleto "La igualdad insuficiente", del autor Dr. Miguel Carbonell Sánchez)	22/09/2009	31/10/2009

Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Como podemos apreciar este Consejo Nacional ha celebrado diversos convenios generales y específicos, con la finalidad coordinar la ejecución de diversas acciones dirigidas a prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se manifiesten tanto en el ámbito nacional e internacional. Cabe señalar que los convenios firmados por el Consejo buscan atender a toda la población de manera general, de forma integral, por ejemplo, los convenios firmados con las Comisiones de Derechos Humanos locales o con Gobiernos estatales, son el marco para la realización de acciones encaminadas a beneficiar a todos los grupos en situación de vulnerabilidad.

Por lo que respecta a los diferentes convenios que el CONAPRED realiza con otras instituciones públicas, debe tenerse en cuenta que la mera celebración de los mismos no representa una acción efectiva, ni un paso contundente si carecen de hechos que puedan ser medidos en tiempo y forma. Es por ello, que para lograr la firma de tratados y convenios rebase el ámbito protocolario se necesita estipular metas cuantificables o lo que es lo mismo, se brinde la oportunidad de saber exactamente que es lo que logró, que no se logró y en medida que parámetro inicialmente fijándose puede concluir eso.

4.1.2. Armonización legislativa en las Entidades Federativas.

El CONAPRED desarrolla la revisión del marco legal nacional para armonizarlo con el artículo primero de la Constitución Política, con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con los mecanismos internacionales de derechos humanos a que se ha adherido México.

En este orden de ideas, podemos decir que si bien no existen disposiciones concretas en la Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) que impliquen para las Entidades Federativas, la obligatoriedad de crear sus respectivas leyes en la materia, lo cierto es que cada Estado debería de

desarrollar su propia legislación al respecto, acorde a nuestra Constitución Política, a la LFPED e instrumentos internacionales relacionados con esta temática para hacer frente a este fenómeno.

En otras palabras, el CONAPRED promueve por una parte, que las Entidades Federativas cuenten con una ley estatal para prevenir y eliminar la discriminación y, en su caso, proponer mediante los medios legales adecuados su modificación o actualización con la finalidad de erradicar o eliminar preceptos sociales que limiten la igualdad de oportunidades entre todos los individuos y, fortalecer la tolerancia, el respeto a las diferencias y a la pluralidad de ideas a favor de una sociedad libre y democrática. Y por otra, que dichas Entidades cuenten con un organismo análogo a este Consejo.

Aunado a lo anterior, presentamos a continuación de manera cronológica el número de las leyes que se han expedido en los Estados de la República para prevenir y eliminar la discriminación:

Cuadro 20. Estados de la República que cuentan con Ley Local para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹¹⁵

	Estados de la República	Nombre de la ley	Fecha de publicación
1	Tamaulipas	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación	29 de Diciembre de 2004
2	Nayarit	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación.	10 de diciembre de 2005
3	Distrito Federal	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación.	19 de Julio de 2006
4	Zacatecas	Ley para Prevenir y Erradicar Toda Forma de Discriminación.	29 de Julio de 2006
5	Baja California Sur	Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	31 de Diciembre de 2006
6	Estado de México	Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar la Discriminación.	17 de Enero de 2007
7	Chihuahua	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación	7 de Julio de 2007
8	Campeche	Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar toda forma de Discriminación.	4 de Julio de 2007
9	Coahuila	Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza	24 de Agosto de 2007
10	Hidalgo	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación	10 de Mayo de 2008
11	Colima	Ley que Previene, Combate y Elimina la Discriminación	14 de Julio de 2008
12	Michoacán	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo.	2 de Enero de 2009
13	Guerrero	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	20 de Febrero del 2009.
14	Chiapas	Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas.	3 de Abril del 2009
15	San Luis Potosí	Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación.	19 de Septiembre de 2009
16	Durango	Ley estatal de Prevención y Eliminación de la Discriminación.	24 de Diciembre del 2009

Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

¹¹⁵CONAPRED. *Estados de la República que cuentan con Ley Local para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Información actualizada al 15 de Febrero del 2010 por la Subdirección de Análisis Legislativo del CONAPRED, consultada el 13 de Marzo del 2010, p.1.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, a seis años de su existencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), ha implicado un paso considerable para las legislaturas de otras Entidades Federativas, ya que se han visto motivadas para aprobar su propia ley contra la discriminación. De modo que, hoy en día, únicamente quince Estados de la República, además del Distrito Federal cuentan con su Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Siendo Tamaulipas y Nayarit los primeros en contar en 2004 y 2005 respectivamente, con una ley local sobre el tema y, el Estado de Baja California Sur, el único que en su Ley Estatal impone “sanciones administrativas, que van desde multas de entre 10 a 1000 salarios mínimos, y hasta 15 días de trabajo comunitario a las o los servidores públicos y particulares responsables de hechos o actos discriminatorios”.¹¹⁶ Bajo esta tesitura, cabe señalar que, aún cuando la LFPED, comprende “sanciones” contra aquellos que en calidad de persona física o moral incurran en actos de discriminación, su presencia en el escenario público - jurídico aún es muy débil.

De ahí, que el CONAPRED y la LFPED, deban pugnar porque en cada Estado de la República, así como en el Distrito Federal, la política de gobierno esté facultada teórica e instrumentalmente para garantizar el principio universal de la igualdad de trato sin importar ninguna diferencia, garantizar el goce de derechos y garantías fundamentales y diseñar las medidas de acción necesarias que hagan posibles la compensación y desarrollo de los grupos históricamente excluidos a causa de la discriminación.

En este sentido, resulta significativo indicar que “Durango, Jalisco, Puebla, Querétaro, Quintana Roo y Sinaloa son las Entidades Federativas en las que se

¹¹⁶*Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur* en <http://www.cndh.org.mx/armonlegv3/archivos/leg/bcs-03-ley-01.pdf>, 1 de Febrero del 2010, 9:55am.

trabaja o se tiene en proceso una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación”.¹¹⁷

Por otra parte, es preciso señalar que actualmente el CONAPRED no cuenta con Consejos Estatales o Municipales en todos los Estados de la República. Salvo Baja California Sur que creó su organismo descentralizado, análogo al CONAPRED, con facultades jurisdiccionales y de sanción, el resto asigna prevenir y eliminar la discriminación a instancias involucradas con la discriminación institucional: Secretarías de Desarrollo Social locales o Comisiones Estatales de Derechos Humanos, por mencionar algunas; las que por su propia naturaleza carecen de facultades para conocer de actos discriminatorios entre particulares.

A mayor abundamiento, consideramos importante describir los Estados de la República y los artículos de sus Constituciones en donde se prohíbe expresamente toda forma de discriminación:

¹¹⁷CONAPRED. *Entidades Federativas en las que se trabaja o se tiene en proceso una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Información actualizada al 15 de Febrero del 2010 por la Subdirección de Análisis Legislativo del CONAPRED, consultada el 13 de Marzo del 2010, p.2.

Cuadro 21. Estados de la República que en su Constitución Política prohíben expresamente toda forma de discriminación, distinción o desigualdad.

Estados	Precepto legal
1. Baja California Sur	<p><i>Artículo 8:</i></p> <p>“Los habitantes del Estado, tienen todos los derechos y libertades consagrados en esta Constitución, sin distinción alguna de su origen, raza, color, sexo, idioma, religión y opinión política, condición o actividad social”.¹¹⁸</p>
2. Chiapas	<p><i>Artículo 13:</i></p> <p>“Se prohíbe toda forma de discriminación de origen étnico o por razón de lengua, sexo, religión, costumbre o condición social. La contravención a esta disposición será sancionada en los términos de la legislación penal vigente”.¹¹⁹</p>
3. Coahuila	<p><i>Artículo 7, segundo párrafo 2:</i></p> <p>“(…) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos humanos y libertades de estas personas. la ley establecerá mecanismos a favor de dichas personas, para que el goce de sus derechos de libertad, igualdad, seguridad jurídica y justicia social, sean reales, efectivos y equitativos dentro del estado humanista, social y democrático de derecho que salvaguarda esta constitución”.¹²⁰</p>
4. Distrito Federal	<p><i>Artículo 1, párrafo tercero:</i></p> <p>“(…) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.¹²¹</p>
5. Durango	<p><i>Artículo 2:</i></p> <p>“(…) queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opinión, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.¹²²</p>

¹¹⁸ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur* en http://www.inafed.gob.mx/wb/ELOCAL/ELOC_Legislacion_Basica_Local, 1 de Febrero del 2010, 11:11am.

¹¹⁹ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas* en <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/chiapas/constitucion.pdf>, 1 de Febrero del 2010, 11:17am.

¹²⁰ *Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza* en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Coahuila/wo25467.doc>, 1 de Febrero del 2010, 11:22am.

¹²¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>, 1 de Febrero del 2010, 11:30am.

¹²² *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango* en

6. Estado de México	<p>Artículo 5:</p> <p>“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. El Estado garantizará la vigencia del principio de igualdad, combatiendo toda clase de discriminación”.¹²³</p>
7. Guanajuato	<p>Artículo 1:</p> <p>“Queda prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, o contra los derechos y libertades de la persona, con motivo de su origen étnico, nacionalidad, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra circunstancia, calidad o condición”.¹²⁴</p>
8. Hidalgo	<p>Artículo 4:</p> <p>“En el Estado de Hidalgo queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico, Nacional o regional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social o económica, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos. Toda discriminación o toda intolerancia constituyen un agravio a la dignidad humana y un retroceso a su propia condición, que deben combatirse”.¹²⁵</p>
9. Michoacán	<p>Artículo 1, segundo párrafo:</p> <p>“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.¹²⁶</p>
10. Morelos	<p>Artículo 19:</p> <p>“(…) Los ordenamientos respectivos (…) sancionarán cualquier tipo de discriminación o menoscabo producido en relación al género masculino y femenino, a la edad, religión, etnia, condición social, discapacidad, y</p>

<http://ordenjuridicodemo.segob.gob.mx/Estatal/DURANGO/Constitucion/DGOCONST01.pdf>, 1 de Febrero del 2010,3:00pm.

¹²³ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México* en <http://www2.scjn.gob.mx/legislacionestatal/LstArts.asp?nIdLey=5949&nIdRef=113&iEdo=10>, 1 de Febrero del 2010,3:16pm.

¹²⁴ *Constitución Política del Estado de Guanajuato* en <http://www.ofsgto.gob.mx/index.php?scc=301&acm=1>, 1 de Febrero del 2010, 4:07pm.

¹²⁵ *Constitución Política para el Estado de Hidalgo* en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/HIDALGO/Constitucion/HGOCONST01.pdf>, 2 de Febrero del 2010,12:15pm.

¹²⁶ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán* en <http://teemich.org.mx/teem/legislacion/constitucion/constitucion.pdf>, 2 de Febrero del 2010, 4:34pm.

	cualquiera otra que vulnere o dañe la dignidad, la condición y los derechos humanos reconocidos por esta Constitución, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido”. ¹²⁷
11. Nuevo León	<i>Artículo 1, segundo párrafo:</i>
	“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades”. ¹²⁸
12. Oaxaca	<i>Artículo 12 sexto párrafo:</i>
	“(…) Los habitantes del Estado tienen todas las garantías y libertades consagradas en esta Constitución, sin distinción alguna de su origen, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, condición o actividad social. Todo hombre y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley”. ¹²⁹
13. Puebla	<i>Artículo 11:</i>
	“Las leyes poblanas no harán ninguna distinción entre las personas, por razón de su raza, condición económica, filiación, instrucción, creencia religiosa o ideología política”. ¹³⁰
14. Quintana Roo	<i>Artículo 13:</i>
	“El Estado garantiza la igualdad jurídica respecto de sus habitantes sin distinción de origen, sexo, condición o actividad social”. ¹³¹
15. San Luis Potosí	<i>Artículo 9:</i>
	“I. Queda prohibida toda discriminación por origen étnico, o que por cualquier otro motivo atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. ¹³²

¹²⁷ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos* en <http://www.teteladelvolcan.gob.mx/docs/Costitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Morelos.pdf>, 2 de Febrero del 2010,5:13pm.

¹²⁸ *Constitución Política del Estado de Nuevo León* en http://ss1.webkreator.com.mx/4_2/000/000/015/5e4/CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf, 2 de Febrero del 2010,5.56pm.

¹²⁹ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca* en <http://www.congresoaxaca.gob.mx/lx/info/constitucion/Index.htm>, 2 de Febrero del 2010, 6:00pm.

¹³⁰ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla* en http://www.uttecam.edu.mx/quienessomos/legislacion_y_normatividad/normas_externas/estatal/constitucion_politica_del_estado_de_puebla.pdf, 2 de Febrero del 2010,6:30pm.

¹³¹ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo* en <http://www2.scjn.gob.mx/legislacionestatal/LstArts.asp?nldLey=7319&nldRef=43&iEdo=22>, 2 de Febrero del 2010,7:00pm.

¹³² *Constitución Política del Estado de San Luis* en <http://201.117.193.130/sct/Marco%20Juridico/2%20CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20EDO.%20DE%20SLP.pdf>, 3 de Febrero del 2010,11:12am.

16. Tabasco	<p><i>Artículo 4, segundo párrafo:</i></p> <p>“(…) queda prohibida toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la lengua o idioma, sexo, religión, costumbre, opiniones, preferencias, condición social, salud, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas”.¹³³</p>
17. Tlaxcala	<p><i>Artículo 3:</i></p> <p>“IV. Al trato igualitario sin distinción de personas por razón de raza, sexo, edad, religión, ideología, filiación, preferencia sexual, pertenencia a minorías o lugar de nacimiento”.¹³⁴</p>
18. Veracruz	<p><i>Artículo 6:</i></p> <p>“Las autoridades del Estado promoverán las condiciones necesarias para el pleno goce de la libertad, igualdad, seguridad y la no discriminación de las personas (…).</p> <p>La ley garantizará que la mujer no sea objeto de discriminación y que tenga los mismos derechos y obligaciones que el varón en la vida política, social, económica y cultural del Estado”.¹³⁵</p>
19. Yucatán	<p><i>Artículo 2, segundo párrafo:</i></p> <p>“Queda prohibida toda discriminación por raza, origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición física, social, económica o lingüística, preferencias, filiación, instrucción, religión, ideología política, o cualquier otra que menoscabe la dignidad humana, los derechos y libertades de las personas. Las niñas, niños y adolescentes no podrán ser objeto de medidas que con la pretensión de ser correctivas, se fundamenten en causas discriminatorias o que sean consecuencia de las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus demás familiares”.¹³⁶</p>

Fuente: Elaboración propia con base en las Constituciones Políticas de los Estados de la República Mexicana.

¹³³ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco* en http://segob.tabasco.gob.mx/mjuridico/leyes/constitucion_politicatabasco02.pdf, 3 de Febrero del 2010, 12:00pm.

¹³⁴ *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala* en <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/tlaxcala/constitucion.htm>, 3 de Febrero del 2010, 12:25pm.

¹³⁵ *Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Valle* en <http://www.iev.org.mx/archivos/revistadiversa/librocodigo/tercero-final.pdf>, 3 de Febrero del 2010, 1:43pm.

¹³⁶ *Constitución Política del Estado de Yucatán* en <http://www.congresoyucatan.gob.mx/pdf/CONSTITUCION.pdf>, 3 de Febrero del 2010, 3:34pm.

En este rubro, podemos percatarnos de que son diecinueve Entidades Federativas que prohíben expresamente toda forma de discriminación, distinción o desigualdad en su Constitución Política. A más de, que las Constituciones de Nuevo León, Puebla, Tabasco, Tlaxcala, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Durango y el Estado de México, son las que integran una cláusula de no discriminación, en términos similares a la regulada en el párrafo tercero del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En los casos de Puebla, Tlaxcala, Baja California Sur y Chiapas, la cláusula se encuentra más restringida que la de la Constitución Federal, en el primer caso únicamente se protege la discriminación en contra de las leyes emitidas por las autoridades del Estado de Puebla, además, de que sólo prohíbe la discriminación entre las personas, por razón de su raza, condición económica, filiación, instrucción, creencia religiosa o ideología política. En el segundo caso, la Constitución de Tlaxcala sólo prohíbe la discriminación por motivos de raza, sexo, edad, religión, ideología, filiación, preferencia sexual, pertenencia a minoría o lugar de nacimiento. En el tercer caso, la Constitución del Estado de Baja California Sur la prohíbe por motivo de origen, raza, color, sexo, idioma, religión y opinión política, condición o actividad social.

Por lo que respecta a las Constituciones de los Estados de Chiapas, Morelos, Yucatán, Veracruz, Hidalgo y San Luis Potosí, podemos ver que éstas varían en su contenido en comparación con la cláusula prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, por ejemplo, vemos que en la Constitución del Estado de Chiapas la cláusula se encuentra más restringida que la de la Constitución Federal al prohibir únicamente la discriminación por motivo de origen étnico o por razón de lengua, sexo, religión, costumbre o condición social; además de mencionar que la

contravención a esta disposición será sancionada en los términos de la legislación penal vigente.

La Constitución de Morelos, a diferencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que sancionará cualquier tipo de discriminación o menoscabo a los derechos humanos reconocidos por esta Constitución, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados, acuerdos e instrumentos internacionales a los que el país se haya adherido.

Por otra parte, la Constitución del Estado de Yucatán además de prohibir toda discriminación por raza, origen étnico, nacionalidad, género, edad, discapacidad, condición física, social, económica o lingüística, preferencias, filiación, instrucción, religión, ideología política, o cualquier otra que menoscabe la dignidad humana, los derechos y libertades de las personas; hace referencia que las niñas, niños y adolescentes no podrán ser objeto de prácticas discriminatorias.

Cabe destacar que la Constitución del Estado de Veracruz sobresale al prohibir la discriminación de las personas, sin referir específicamente algún motivo o atributo de su personalidad, además de que refiere que la mujer no será objeto de discriminación.

Mientras que la Constitución del Estado de Hidalgo sobresale al prohibir toda discriminación motivada por el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social o económica, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil, el trabajo desempeñado, las costumbres, la raza, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos. Inclusive, señala que toda discriminación o toda intolerancia deben combatirse.

Por otra parte, la Constitución de San Luis Potosí prohíbe expresamente la discriminación por origen étnico, pero además sanciona toda aquella que vulnere la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Finalmente, la Constitución del Estado de Coahuila, refiere la cláusula de no discriminación de manera similar a la Constitución Federal, además, enriquece esta redacción mediante el establecimiento de un mandato al legislador de disponer los mecanismos necesarios para que los grupos de personas protegidos por la cláusula puedan gozar y ejercitar efectivamente sus derechos.

En conclusión, podemos observar que sólo diecinueve Estados de la República Mexicana señalan la prohibición de la discriminación en su Constitución Política, representando un obstáculo en el avance del logro de una sociedad en la que no se discrimine a las personas, y con ello una incompleta armonización legislativa existente en el tema.

Por otra parte, no se debe soslayar que sólo Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Nuevo León, Quintana Roo, Tlaxcala, y Veracruz son los Estados que tipifican a la discriminación como delito, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 22. Estados de la República que sancionan en su Código Penal la Discriminación como delito¹³⁷

Estados de la República que sancionan en su Código Penal la discriminación como delito			
NO.	Entidad federativa	Precepto legal y sanciones	Fecha de publicación en el Diario, gaceta o boletín oficial de la entidad.
1	Aguascalientes	Artículo 205 bis. Pen a de 6 meses a 2 años de prisión. Multa de 15 a 20 días de multa.	19 de Febrero del 2001
2	Baja California Sur	Artículo 337. Pen a de 6 meses a 2 años de prisión.	20 de marzo de 2005
3	Chiapas	Artículo 207 bis. Pen a de 3 a 6 años de prisión. Multa de 50 a 200 días de multa. De 25 a 100 días de trabajo a favor de la comunidad. Servidor público: Aumentará la pena de prisión hasta en una mitad, y se le impondrá además, la destitución e inhabilitación por el mismo tiempo de la pena de prisión impuesta.	22 de Agosto del 2001.
4	Chihuahua	Artículo 197. Pen a de 6 meses a 3 años De 25 a 100 días de trabajo en favor de la comunidad Multa de 50 a 200 días. Servidor Público: Se le aumentará en una mitad la pena prevista, y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación, por el mismo lapso de la sanción impuesta.	27 de Diciembre del 2006

¹³⁷ CONAPRED. *Códigos Penales de los Estados de la República Mexicana que contemplan la forma expresa la "Discriminación, Desigualdad o Distinción" como delito* en <http://www.conapred.org.mx/transparencia/docs/categorizacionoj04.pdf>, 3 de Febrero del 2010, 6:32pm.

5	Coahuila	<p>Artículo 383 bis. Pena de 6 meses a 3 años de prisión.</p> <p>Multa (no especifica los días).</p> <p>Servidor Público: Se le aumentará en una mitad la pena prevista, y se le impondrá la destitución e inhabilitación, hasta por el mismo tiempo de la pena de prisión impuesta.</p>	1 de Septiembre del 2006.
6	Colima	<p>Artículo 225 bis. Pena de 1 a 3 años de prisión.</p> <p>Multa de 50 a 100 días de multa.</p> <p>Servidor Público: Se aumentará en una mitad la pena de prisión prevista y, además, se le impondrá destitución e inhabilitación, por el mismo tiempo de la privación de la libertad impuesta.</p>	26 de Noviembre del 2005.
7	Distrito Federal	<p>Artículo 206. Pena de 1 a 3 años de prisión.</p> <p>Multa de 50 a 200 días.</p> <p>De 25 a 100 días de trabajo en favor de la comunidad.</p> <p>Servidor público: Se le aumentará en una mitad la pena prevista y además se le impondrá destitución e inhabilitación, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.</p>	25 de Enero del 2006.
8	Durango	<p>Artículo 324. Pena de 1 a 3 años de prisión.</p> <p>Multa de 50 a 200 días de multa.</p> <p>Servidor Público: Igual sanción al servidor público (tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa) y además, se le impondrá destitución e inhabilitación por el mismo lapso de la pena de prisión impuesta.</p>	22 de Agosto del 2004.

9	Nuevo León	Artículo 353 bis 1. Pen a de 6 meses a 2 años Multa de 20 a 500 cuotas.	28 de Abril del 2004
10	Quintana Roo	Artículo 124 Bis. Pen a de 1 a 3 años de prisión. Multa de 25 a 200 días salario. De 25 a 100 días de trabajo en favor de la comunidad.	6 de Octubre del 2009
11	Tlaxcala	Artículo 255 bis. Pen a de 1 a 3 años de prisión. Multa de 50 a 200 días salario. Servidor Público: Se le aumentará en una mitad la pena prevista, y además se le impondrá destitución e inhabilitación, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.	23 de Diciembre del 2009
12	Veracruz	Artículo 196. Pen a de 6 meses a 2 años de prisión. Hasta 100 días de trabajo en favor de la comunidad. Servidor Público: Además de las sanciones previstas, se le impondrá se le impondrán destitución e inhabilitación hasta por el mismo lapso de la prisión impuesta.	24 de Agosto del 2004

Fuente. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Del cuadro anterior observamos que son únicamente once Estados, además del Distrito Federal los que tipifican la discriminación como delito en su Código Penal, imponiendo en promedio una pena de entre seis meses y tres años de prisión y multa de 50 a 200 días de salario mínimo vigente a quien realice actos de discriminación. Asimismo, refieren que si el sujeto activo es un servidor público se aumentará en una mitad la pena prevista, y además se le impondrá destitución e inhabilitación, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta. No

debemos omitir indicar que la penalidad más alta por el delito de discriminación se da en el Estado de Chiapas, con una duración de tres a seis años de prisión; mientras que en Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua, Nuevo León y Veracruz la pena oscila entre seis meses a dos o tres años de prisión. Vale la pena señalar que los Estados de Colima, Distrito Federal, Durango, Quintana Roo y Tlaxcala establecen una pena de uno a tres años de prisión.

Ahora bien, de las Entidades Federativas señaladas en el cuadro anterior, sobresalen Aguascalientes y Chiapas al ser las dos primeras en reglamentar la discriminación como un delito.

Cabe señalar que el Estado de Campeche no señala expresamente el delito de discriminación en su Código Penal, sin embargo la considera como circunstancia agravante del delito de injurias. En tanto que el Estado de Oaxaca, es el único en establecer en su Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas una pena de 3 días a 1 año de prisión a quien incurra en actos de discriminación.

4.2. Atención de quejas y reclamaciones por presuntos actos discriminatorios.

Como ya indicamos, uno de los objetivos primordiales del CONAPRED radica principalmente en asesorar y orientar a aquellas personas que han sido víctimas de la discriminación así como recibir y resolver quejas y reclamaciones por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o autoridades federales en el ejercicio o con motivo de sus funciones, privilegiando siempre la conciliación entre las partes involucradas.

La Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones es la encargada de dos tareas. La primera de ellas consiste en asesorar a las personas que inicien cualquiera de los dos procedimientos –queja y reclamación-. Bajo este rubro

consideramos relevante mencionar el total de asesorías y orientaciones que el CONAPRED ha brindado en el periodo comprendido de 2004 al 2009:

Cuadro 23. Orientaciones por atendidas por el CONAPRED del 2004 al 2009¹³⁸

AÑO	TOTAL	TELEFÓNICAS	PERSONALES	CORREOS	OFICIOS	FAX
2004	569	510	59	0	0	0
2005	1536	1283	162	91	0	0
2006	1516	984	232	300	0	0
2007	1636	1069	292	269	6	0
2008	2063	1167	412	465	18	1
2009	1847	743	406	685	13	0
TOTAL	9167	5756	1563	1810	37	1

Fuente. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública

De lo anterior, podemos advertir, que los resultados del trabajo de este organismo ya son perceptibles, sobre todo en su contribución al fomento de la cultura de la denuncia ciudadana ante un presunto acto de discriminación.

La segunda tarea a cargo de la Dirección General Adjunta de Quejas y Reclamaciones reside en el proceso de recepción, seguimiento y resolución de las mismas. Bajo esta tesitura, resulta significativo citar a continuación el total de quejas y reclamaciones atendidas por el CONAPRED desde el 2004, año de su creación hasta el 2009:

¹³⁸Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 0441000006310* en http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2010/seguimiento/04410/0441000006310_065.doc, 5 de Marzo del 2010,5:32pm.

Cuadro 24. Denuncias atendidas por el CONAPRED del 2004 a 2009¹³⁹

2004	
QUEJAS	83
RECLAMACIONES	106
TOTAL	189
2005	
QUEJAS	193
RECLAMACIONES	252
TOTAL	445
2006	
QUEJAS	258
RECLAMACIONES	291
TOTAL	549
2007	
QUEJAS	279
RECLAMACIONES	327
TOTAL	606
2008	
QUEJAS	250
RECLAMACIONES	450
TOTAL	700
2009	
QUEJAS	278
RECLAMACIONES	306
TOTAL	584

Fuente: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública

De lo anterior, apreciamos que el CONAPRED, desde su creación ha atendido 3,073 denuncias, de las cuales 1,341 han sido quejas y 1,732 reclamaciones. Esto es, en comparación de las quejas presentadas, el CONAPRED recibe más denuncias relacionadas con actos de discriminación cometidos por servidores públicos federales. En este orden de ideas, no debemos descartar que a partir de las quejas y reclamaciones presentadas ante el Consejo, éste ha encontrado una buena disposición por parte de la Administración Pública Federal para dar trámite a las reclamaciones contra servidores públicos.

¹³⁹Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 04410000020209* en http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2009/seguimiento/04410/0441000020209_065.zip, 7 de Marzo del 2010, 7:20pm.

Por otra parte, observamos que a pesar de que muestran cantidades no muy grandes y a primera vista no representan mucho, al analizarlos a detalle se aprecian los resultados de trabajo de este Consejo, sobre todo en su contribución al fomento de la cultura de la denuncia ciudadana. Pues observamos que la labor del CONAPRED en la recepción y tramitación de denuncias por presuntos actos de discriminación, así como de asesoría y orientación, permitió incrementar el número de asuntos atendidos durante el 2008 en comparación del 2004.

A más de, que la cantidad de quejas y reclamaciones que ha recibido el CONAPRED durante estos años es mínima en comparación con los actos de discriminación que diariamente son ejercidos por autoridades y particulares. Además, de que representan un problema de “visibilidad” del mismo Consejo, como el órgano del Estado Mexicano encargado de dicha labor.

4.3. Implementación de estrategias que influyan en un cambio cultural por la no discriminación.

Para mantener informada a la ciudadanía sobre los avances de la lucha contra la discriminación, el CONAPRED, ha llevado a cabo una estrategia que consiste en un conjunto de acciones, eventos y elaboración de materiales diversos diseñados para sensibilizar, orientar y crear conciencia de esta problemática en diversos sectores, así como a alentar el análisis y la reflexión al respecto.

La Campaña Institucional 2008 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, por la igualdad y contra la discriminación, incluye *la subcampaña Discriminar deja huella*, que está dirigida al público general, y *la subcampaña on line denominada Amigos de Cora Cora...zón*, dirigida al público infantil, que incluye una página web (www.cora-cora.org.mx) y tiene como objetivo fomentar la cultura de la igualdad y la no discriminación en las y los niños.

Además de la campaña institucional, el CONAPRED produjo dos programas de radio: Todos ponen su granito de arena, dirigido al público infantil, e Iguales pero diferentes, dirigido al público general, cuya meta consiste en impulsar la cultura de la no discriminación. Ambos programas son transmitidos a través de Radio Educación.

Como parte de la estrategia para lograr una mayor difusión entre sectores de la sociedad, el Consejo logró la transmisión del *Programa Iguales pero Diferentes*, el cual se transmitió semanalmente por radio por cuatro años. De igual manera se realizó por un año el *Programa Todos ponen su granito de arena*, dirigido a niños menores de 12 años y transmitido por Radio Educación. Sin embargo, a pesar de lo anterior, hace falta fortalecer en los medios de comunicación la presencia del CONAPRED como la instancia encargada de atender y contribuir al combate contra la discriminación en el país, pues hoy en día, en México, la población sigue sin estar consiente de las distintas formas de discriminación existentes.

De tal manera desde el año 2004 se han realizado las siguientes series radiofónicas orientadas a la educación de una nueva cultura de la igualdad, la difusión de costos que conlleva la discriminación y de los avances alcanzados en la lucha contra la discriminación:

Cuadro 25. Series radiofónicas del CONAPRED¹⁴⁰

SERIES REDIOFÓNICAS					
Año	Frecuencia	Programa	Emisiones	Duración	Periodo
2004	IMER-XEB 12:20 AM	Iguals pero Diferentes	13 programas	30 minutos	Octubre a Diciembre
2005	Radio Educación 1060 AM	Iguals pero Diferentes	30 programas	30 minutos	2 de Junio al 31 de Diciembre
2005	Radio Educación 1060 AM	Cápsulas informativas	15 cápsulas	5 minutos	2 de Junio al 31 de Diciembre
2006	Radio Educación 1060 AM	Todos ponen su granito de arena	32 programas	30 minutos	25 de Mayo al 31 de Diciembre
2006	Grupo ACIR 1260 AM	Iguals pero Diferentes	26 programas	30 minutos	3 de Junio al 30 de Diciembre
2007	Radio Educación XEEP 1060 AM	Todos ponen su granito de arena	38 programas	30 minutos	12 de Abril al 27 de Diciembre
2007	Radio Educación XEEP 1060 AM	Iguals pero Diferentes	38 programas	30 minutos	10 de Abril al 25 de Diciembre

Fuente: Instituto Federal de Acceso a la Información Pública

Cabe señalar que estos programas de radio se encuentran enfocados en presentar la problemática de la discriminación en México, con contenidos adecuados para promover entre el público, la tolerancia, el respeto a la diferencia, la pluralidad y la no discriminación. En este sentido, no demos omitir que a pesar de lo anterior, hace falta fortalecer la presencia del Consejo en los medios de comunicación a fin de contribuir al combate contra la discriminación en el país, pues hoy en día, en México, la población sigue sin estar consiente de las distintas formas de discriminación existentes, y de la existencia del CONAPRED, como la instancia encargada de atenderlas.

¹⁴⁰ *Ibidem.*

Vale la pena referir que durante el 2008 se elaboraron y difundieron 56 boletines de prensa por parte del Consejo así como comunicados conjuntos con otras instituciones, con la finalidad de proporcionar a los periodistas, comunicadores y medios de comunicación, la información generada por el Consejo

4.3.1. Aplicabilidad de Medidas Administrativas.

En principio es importante recordar que de conformidad con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el CONAPRED tiene entre otras la facultad de llevar a cabo un procedimiento administrativo, el cual consiste en sancionar al servidor público federal que discrimine en la prestación de un servicio imponiéndole una amonestación pública, lo cual no garantiza ni constriñe al servidor público para cambiar su actitud hacia el gobernado, por lo que la Ley antes mencionada carece de sanciones efectivas.

En este contexto es preciso mencionar que las medidas administrativas son entendidas como los medios a través de los cuales el Consejo “sanciona” a quienes cometen actos de discriminación. De modo que una medida administrativa equivaldrá al conjunto de cursos, verificaciones, resoluciones por disposición y fijación de carteles.

De esta manera, una vez que el CONAPRED comprueba que existió un acto de discriminación, impondrá inmediatamente las medidas administrativas correspondientes a las empresas o instituciones que violentaron o impidieron los derechos u oportunidades de desarrollo, las cuales deberán atenderse.

No debemos omitir que los cursos o seminarios que promueve el CONAPRED a favor de la igualdad de oportunidades, así como la colocación de carteles en cualquier institución o establecimiento que resulte infractor, son instrumentos que

aún cuando representan una resolución institucional, no cuentan con un sustento que obligue a su acatamiento o penalice su desatención.

Cabe destacar que de entre las medidas, quizás la más incisiva es aquella que contemple la verificación por parte del Consejo a las instituciones o empresas que hayan sido encontradas responsables de ejercer actos discriminatorios, sin embargo, su aplicación es de la menso empleada, pues en todos los casos se antepone el recurso de conciliación, en el cual, se busca que mediante un acuerdo entre el denunciante y el agresor se “repare” el perjuicio cometido.

En este sentido, como parte de las medidas administrativas que se llevaron a cabo durante el año 2008, este Consejo Nacional impartió 101 cursos de sensibilización sobre discriminación por discapacidad, embarazo, condiciones de salud y VIH, sexo, preferencia sexual, apariencia física, edad, origen étnico y condición social a 2,095 personas, en instituciones educativas y de servicios, entre otras. Además, se realizaron 16 verificaciones en diferentes establecimientos públicos o privados tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 26. Informe de Medidas Administrativas de 2008¹⁴¹

Informe de Medidas Administrativas de Enero a Diciembre del 2008, elaborado por la Subdirección de Medidas Administrativas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación				
Curso sobre el derecho a la no discriminación por motivo de:	Instituciones públicas o particulares:	Cantidad de cursos:	Número de personas que lo tomaron	Verificaciones
1. Discapacidad	Secretaría de Salud, Secretaría de Educación Pública, Escuela Primaria Pedro Ogazón, Secretaría de Economía, Museo Nacional de Historia y Antropología (Castillo de Chapultepec), IFE San Juan Ixhuatepec, Colegio Citlalli, Aerovías del Continente Americano (Avianca), Arnese y Accesorios de México, Wal Mart Calzada las Águilas, Torres Demet Torreo 1, Sports Fit, Autotransporte Flecha Roja, Centro Universitario ETAC, Centro de Desarrollo Infantil Villa Alegre (Querétaro), Despacho Jurídico Borda y Quintana, Emilzar Qualité Servicios, Multiservicios Corporativos MM.	36	780	7
2. Embarazo	Banjécito, Flex-n-Gate México, MVS Televisión, Servicios Áries (Veracruz), Jardín de Niños Leonardo Da Vinci.	6	45	0
3. (VIH)	Hospital N°24 del IMSS, ISSSTE Gral Ignacio Zaragoza, Árbol de la Vida, Cinépolis Oaxaca, Familiares, Axtel.	28	719	0
4. Sexo	Comisión Nacional Forestal (CONAFOR).	1	76	0
5. Condiciones de salud	Sistema Integral de Tiendas y Farmacias del ISSSTE (SITyF), SEMARNAT, Escuela Primaria México Nuevo, Ferretería Modelo México, Escuela Primaria Jesús Sotelo Inclán.	9	159	2
6. Preferencia sexual	Hospital del IMSS <i>Primero de Octubre</i> , Círculo 99 Billar y Café, Partido Convergencia (Coahuila), Bar Oasis, Six Flags México, Hotel			

¹⁴¹CONAPRED. *Informe de Medidas Administrativas de Enero a Diciembre del 2008 del CONAPRED* en <http://www.conapred.org.mx/depositobv/IA-2008.pdf>, 2 de Mayo del 2010,7:43pm.

	Plaza Camarones, OfficeMax, Corazones Dispuestos (Torreón), United Parcel Service (UPS), Courage Latino México.	10	92	6
7. Apariencia física	Grupo Bimbo, Pure Night (Acapulco), Hotel Presidente Intercontinental, Emilzar Qualité y Servicios.	4	34	1
8. Edad	Kínder Mundo Feliz, Centro de Evaluación del Gobierno Federal Sectorizado a PGR.	3	104	0
9. Cualquier otra	Comisión Federal de Electricidad.	2	69	0
10. Por origen étnico	Café y Lonchería la Parroquia.	1	3	0
11. Por condición social	BBVA Bancomer.	1	14	0
Totales		101	2,095	16

NOTA. Es preciso señalar que los cursos impartidos se relacionan con las causas de discriminación que se mencionan en la primera columna.

Fuente: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

En estos resultados, se puede observar como los presuntos actos discriminatorios se llevaron a cabo tanto en las instituciones de salud, hoteleras y bancarias, como en las escuelas, tiendas departamentales, museos y partidos políticos, así bien como a instituciones religiosas, de comunicación y las discotecas. Lo anterior sin olvidar a las asociaciones civiles e instituciones de la administración pública federal, es decir se ve reflejado tanto a particulares como funcionarios del gobierno involucrados en actos presuntamente discriminatorios.

4.3.2. Producción de material editorial en materia de discriminación.

El CONAPRED mediante el Programa Editorial ha editado una gran variedad de publicaciones dirigidas a diversos grupos de la población y grupos en situación de vulnerabilidad, así como, académicos, funcionarios públicos y sector privado. Dichas publicaciones son diseñadas para sensibilizar, orientar y crear conciencia de la problemática de la discriminación en diversos sectores de la sociedad.

Cabe mencionar que el Consejo tiene la obligación de dar a conocer la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por lo cual la edita en su versión completa y en su versión resumida e ilustrada, así como el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, eje fundamental de las acciones que realiza la institución.

El CONAPRED como instancia del Gobierno Federal, publica una Gaceta que tiene el propósito de poner al alcance de todas aquellas personas interesadas y comprometidas con el tema de la lucha contra la discriminación y público en general, información acerca de las acciones que viene desarrollando el Consejo en la materia, así como un panorama de lo que ocurre y de los esfuerzos que se despliegan en México y en el mundo para asegurar una efectiva igualdad en derechos, oportunidades y trato.

Es de resaltar que este Consejo cuenta con diversa folletería que permite informar a la ciudadanía sobre el ejercicio de sus derechos básicos, así como de los mecanismos utilizados para la defensa de los mismos y de ser violentados o anulados estos derechos, la manera en la cual se puede presentar una denuncia por un presunto acto discriminatorio en el CONAPRED. En este sentido, es preciso indicar que la distribución de cada uno de los materiales es una labor que se lleva a cabo por todo el país, inclusive al extranjero, lo cual ha sido un reto lograr que los materiales lleguen a los públicos correctos.

Finalmente, tomando en cuenta la necesidad de mantener a la ciudadanía enterada de las acciones del CONAPRED y sobre los diversos temas que giran alrededor de la discriminación a nivel nacional y mundial, se creó el sitio de Internet www.conapred.org.mx, en el cual se montan noticias, avisos de los eventos en los cuales participa el Consejo, las actividades de las diversas áreas que integran la institución, los convenios que se han firmado (nacionales e internacionales), el catálogo del Centro de Documentación (CEDOC), las

publicaciones en línea, investigaciones realizadas (a solicitud del Consejo) por especialistas en el tema de la discriminación y el portal de Transparencia y Acceso a la Información, en cuyo espacio se brinda al público usuario la posibilidad de consultar los informes de gestión de los años 2004, 2005, 2006 y 2007, además de consultar las facultades de cada una de las áreas, con lo cual se tiende un puente de información con la ciudadanía para que conozca a detalle el funcionamiento del Consejo y la manera como se realizan las gestiones en su interior.

En conclusión, después de cuatro años de funcionamiento del Consejo, reconocemos el avance institucional experimentado en materia antidiscriminatoria, traducido en la realización de campañas en los medios de comunicación con contenidos incluyentes; la elaboración de estudios e investigaciones que inciden en el cambio legal y la creación de políticas públicas; la recepción de quejas y reclamaciones de actos discriminatorios; la vinculación con la sociedad civil en general, así como con empresas, gobiernos estatales, universidades y organizaciones sociales en lo particular, con el fin de sumar esfuerzos y poder concretar una política plural contra la discriminación; el cumplimiento de los compromisos internacionales de México en materia de derechos humanos; además de la utilización de la cooperación internacional como instrumento para articular esfuerzos regionales.

Sin embargo, a pesar de los pasos que se han dado hacia adelante son muchas las tareas a realizar para concretar con efectividad el derecho a la no discriminación y que éste sirva de base para el pleno goce de otros derechos y el acceso a oportunidades, pues realidades tan apremiantes como el magro presupuesto que se otorga a la lucha antidiscriminatoria o la falta de líneas transversales de corte antidiscriminatorio que guíen la práctica legal de otras políticas como la educativa, la de salud o la de justicia pueden aplazar la certeza

de muchos grupos vulnerados de integrarse plenamente a la vida de sus sociedades.

4.4. Repercusiones políticas, sociales, económicas y culturales.

El daño social, político e incluso económico propiciado por las practicas discriminatorias es de tal profundidad, que ha ocasionado no solo el deterioro de las formas de convivencia social y la consolidación de relaciones de poder arbitrarias e ilegítimas, sino que han impedido el despliegue efectivo de las capacidades y de los recursos humanos con los que cuenta el país. Estamos pues, frente a un fenómeno que se presenta en todas las esferas de la interacción colectiva, es decir, en la política, la economía, la cultura, o en la del simple trato cotidiano entre personas. Dicho de otra manera, la Discriminación es un problema multidimensional que no tiene una solución uniforme. Muchos factores sociales, económicos, políticos y culturales sostienen la discriminación. En cualquier caso, es claro que la intervención del Estado y la aplicación de políticas públicas son esenciales para eliminar la discriminación.

Si a ello sumamos que México es un país, que históricamente ha sido afectado por la desigualdad y la pobreza, se hace necesario colocar en el centro de la atención publica un problema tan complejo y pernicioso como lo es el de la discriminación.

Vale la pena mencionar que los grupos poblacionales que han sido y son objeto de discriminación, ocupan una amplísima franja del espectro social, en la que se incluyen de manera visible las mujeres, los indígenas, las personas adultas mayores, las personas con algún tipo de discapacidad, a los que hay que agregar también a quienes son discriminados por características, conductas o identidades específicas como la preferencia sexual o su condición religiosa.

Lamentablemente no existe cultura de la denuncia entre quienes son víctimas de discriminación o que en algunas ocasiones los ciudadanos no saben a qué organismo acudir, pues el CONAPRED es un órgano creado hace algunos años.

Recordemos que en nuestra legislación se vio actualizada el 14 de agosto de 2001, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación, la reforma constitucional donde se incluye por primera vez en la historia del constitucionalismo mexicano, una cláusula relativa a la no discriminación.

De igual manera, el H. Congreso de la Unión determinó aprobar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, con el objeto de que nuestro país pueda contar con un marco jurídico que permita prevenir cualquier forma de discriminación y alcanzar una igualdad real de trato y de oportunidades para todas las personas que se encuentren dentro del territorio nacional y contribuir a corregir las desigualdades sociales que aun persisten en nuestra sociedad.

En México, el CONAPRED es una institución joven que tiene un poco más de tres años de vida. En el mediano plazo, la sociedad mexicana tendrá más elementos para juzgar su trabajo y valorar si estamos o no en el camino correcto para vencer los desafíos actuales planteados por la discriminación. La sociedad dio a luz al CONAPRED y la sociedad misma nos señalará si hemos avanzado conforme a los objetivos que motivaron la creación de esta institución. En otras palabras, el CONAPRED ha comenzado a trabajar para reducir los niveles de discriminación en varios campos. Sin embargo, esto es solamente el principio. Todo está por hacerse en el futuro para reducir este cáncer social.

4.4.1. Políticas.

La lucha institucional contra la discriminación representa un tema reciente en México. Antes del año 2000, este tema estaba ausente de la agenda pública nacional. Durante mucho tiempo, la noción de discriminación sólo estaba asociada a la desigualdad económica y la sociedad mexicana no veía la discriminación como un asunto de anulación de los derechos fundamentales. Desde entonces, los temas de la discriminación y la exclusión social comenzaron a ser discutidos públicamente y han venido ganando una importancia creciente en la agenda política nacional.

En este sentido, la colaboración de los tres niveles de Gobierno es fundamental para promover una cultura de la no discriminación en México. De manera que para prevenir y eliminar la discriminación el CONAPRED tiene entre sus objetivos la promoción y aplicación de medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades entre particulares y en el Gobierno Federal, pero aplaude la iniciativa de administraciones estatales para hacer lo propio tomando como base la legislación federal.

En los últimos meses, diversos gobernadores han girado instrucciones a sus respectivas administraciones para incluir un enlace de la página web oficial del CONAPRED a sus respectivos sitios en Internet, con lo que las y los usuarios de este servicio podrán acceder a las acciones y materiales que difunde el Consejo conforme a sus atribuciones. De lo anterior, podemos destacar el interés mostrado por administraciones estatales, porque ayudan a romper aquellas inercias donde la discriminación sigue siendo parte de la vida cotidiana de la sociedad mexicana.

En materia de desarrollo humano y social, la fórmula de la desigualdad, históricamente, ha sido la misma: una condición de vulnerabilidad más un contexto de pobreza tiene como resultado la discriminación y la falta de oportunidades.

Entre más grandes son los rezagos dentro de un grupo social en situación de vulnerabilidad, menos oportunidades de mejorar su calidad de vida, tiene en términos de salud, educación, ingreso digno y acceso a la justicia, por mencionar los más básicos.

La lucha contra la discriminación dentro del Derecho Mexicano es muy reciente, lo cual habla de la falta de reconocimiento explícito a esta problemática social a lo largo de nuestra historia. Recientemente, el derecho a la no discriminación fue incluido en nuestra Constitución como garantía fundamental por decisión del Poder Reformador de la Constitución.

4.4.2. Sociales.

El tema de la discriminación es una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano determinado.

Discriminar a un grupo social consiste en privarle de los mismos derechos que disfrutaban otros grupos sociales: si se prohíbe al negro utilizar el mismo autobús que un blanco, se tratará de discriminación por raza; si se organiza la sociedad de modo que los cargos de responsabilidad sean ocupados por varones, estaremos ante la discriminación por sexo; si se niega el acceso al empleo a personas de la tercera edad; existiendo un sinnúmero de diversas formas de discriminación: por discapacidad, por pertenencia religiosa, por preferencia sexual distinta a la heterosexual, discriminación lingüística, por mencionar algunas.

De igual manera, se puede decir que distintas formas de discriminación tienden a combinarse para hacer más críticos los cuadros sociales de la vulnerabilidad. Por ejemplo, se puede ser mujer con discapacidad, pero además, ser indígena y encontrar en situación de pobreza. La combinación de esas distintas pertenencias a grupos vulnerables es el producto de la indefensión, de una larga historia de

omisiones gubernamentales, de la marginación, del rechazo injustificado y de la falta de oportunidades.

De modo que la discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, de relaciones entre diversos grupos sociales, y que tiene sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro. Por lo general, la mente humana prefiere pensar por medio de estereotipos, categorías y prejuicios, conducentes al hecho discriminatorio cuando se aplican esas opiniones estereotipadas a otros grupos. Sin embargo, el individuo que discrimina, no sólo deteriora la convivencia, sino que se hace acreedor a ser víctima de discriminación por parte de otros grupos, porque el hecho discriminatorio impregna la vida cotidiana.

Por ello, en la lucha contra la discriminación se necesita sumar el esfuerzo de todas y todos los mexicanos, es imprescindible la participación de la sociedad para poder cumplir con mayor eficacia nuestra labor en la cultura por la no discriminación y así, poder incidir ante dependencias federales, estatales y municipales; así como en el sector educativo y la población en general.

Más aún, el trabajo conjunto entre autoridades de todos los niveles y las propias familias mexicanas, podrán hacer visible la realidad que enfrentan día con día las personas que viven con alguna discapacidad, las y los indígenas, las personas que viven con VIH, por citar algunos, y garantizar con ello una mayor inclusión en el trabajo, la salud, la educación y en general en la vida cotidiana. De ahí, la exigencia a cada funcionario y funcionaria de los tres niveles de gobierno que cumplan con sus obligaciones y con su trabajo de atender a cualquier ciudadano y ciudadana mexicana, por encima de su origen étnico, preferencia sexual, condición social, física, religión, estado civil o cualquier circunstancia.

4.4.3. Económicas.

Otra de las consecuencias de la discriminación es que a través de ésta se niega acceso y goce de derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo; condena a una parte importante de la población a una vida de carencias y exclusión; genera o agudiza la pobreza y la desigualdad social; activa la intolerancia y, en esa medida, representa importantes costos económicos para la sociedad en su conjunto porque vulnera su principio constitutivo: la igualdad.

Podemos afirmar que los efectos de la discriminación se agravan en los casos de quienes viven en desventaja económica, es decir, dentro del circuito de la pobreza. Puesto que es en la pobreza donde proliferan con más frecuencia los estereotipos y la falta de oportunidades, discriminación y pobreza se convierten en fases de una espiral de la desigualdad que se retroalimentan.

Por ello, todas las personas debemos tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas.

4.4.4. Culturales.

Partiendo de una visión sociológica acerca de lo que es la discriminación, es imprescindible utilizar el concepto de la cultura, que muchas veces ha sido mal utilizado, o que en los últimos años ha formado un concepto complejo. De ahí la importancia de saber que es la cultura y, sobre todo que tiene que ver la cultura con la discriminación.

Bajo este contexto, la cultura y todo lo referente a su campo de acción ha estado sumido, subordinado por las políticas públicas estatales, ya que la cultura es vista como una actividad, la cual no genera desarrollo, esto es, no es rentable ni tiene fines prácticos o inmediatos. Una muestra tangible es que cuando hay algún recorte o redistribución de gastos públicos, lo primero que se recorta es el gasto destinado a la Cultura.

El término cultura tiene muchos significados; así pues, cuando se habla de cultura nos vienen a la mente infinidad de cuestiones.

A partir de la conferencia sobre Políticas Culturales, que se llevó a cabo en México en 1982, auspiciada por la UNESCO, “la cultura es entendida como el conjunto de rasgos espirituales y materiales, intelectuales que caracterizan a una sociedad y que engloban además a las artes y a las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los esquemas de valores, las tradiciones y las creencias”.¹⁴² Bajo esa perspectiva, la cultura es estrictamente las normas, valores y expectativas que se ven reflejadas en las prácticas cotidianas, es decir, en las relaciones sociales de los individuos. Tales componentes intrínsecos de la cultura, son variables porque van a ajustarse al ambiente geográfico, social, económico, biológico y religioso, entre otros.

De modo que, la cultura no es innata, sino que es aprendida, inculcada y transmitida por instituciones socio-culturales como lo son, la familia, religión, sistema educativo y en últimas décadas los medios de comunicación masiva. En conclusión, la cultura es, todo el sistema valorativo y de significados, juicios, expectativas y vínculos afectivos que definen la actitud frente a la vida, que le darán un rasgo común y diferente a una sociedad. Sin embargo, en México cuando se habla de cultura nos viene a la mente las personas que poseen un alto

¹⁴²Miralles, Eduard. *Cohesión social y reducción de la pobreza en* <http://www.observ-ocd.org/temp/libreria-255.pdf>, 2 de Mayo del 2010, 8:00pm.

nivel educativo y, desde luego, recursos económicos. Por una parte hay quienes piensan que se debe de tener un alto nivel educativo y económico para acceder y/o comprender el significado de eventos (como el teatro, museo, música clásica y literatura) y, por otra parte, hay quienes simplemente no tienen la capacidad intelectual, ni la capacidad económica o las dos para acceder y/o comprender esos eventos.

Esta definición la podríamos catalogar como elitista, la cual genera dos fenómenos: la exclusión y la autoexclusión. La exclusión va a estar dada, por la posibilidad que tienen algunos grupos minoritarios de la población a acceder y/o producir bienes condicionados por un cierto nivel educativo y condiciones sociales, familiares o particulares específicas. La exclusión va a estar dada, no sólo por las condiciones económicas, sino también por el sentido de no identificación y no pertenencia con respecto a las condiciones sociales, familiares o particulares de los grupos minoritarios. Tal situación los coloca en la denominada alta cultura y, por lógica, cualquier otra expresión va a ser considerada baja cultura, es decir, va a haber una aceptación y una discriminación.

En México, “sería muy pretencioso afirmar que ha habido un cambio en la cultura de nuestro país en relación con la discriminación”¹⁴³ pues seguimos siendo un Estado profundamente discriminatorio, un país que profundamente agrede a los otros y en este proceso falta mucho por hacer.

La prevención de la discriminación se logrará con mayor eficiencia cuando más personas se sumen en la misión de promover los derechos humanos y la igualdad de oportunidades. Nos afecta a todos los mexicanos. Si un miembro de la sociedad está siendo tratado de manera discriminatoria, su efecto corrosivo tiene

¹⁴³Once TV. *La discriminación en México* en <http://www.promsex.org/articulos/la-discriminacion-en-mexico.html> de fecha 27 de Octubre del 2008, 2 de Mayo del 2010, 8:30pm.

un impacto social destructivo. De ahí la importancia de fomentar la cultura de la no discriminación.

En conclusión pese a los resultados que podrían parecer efectivos o muy bastos, el desempeño del CONAPRED y de todas las políticas de gobierno a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, representa la responsabilidad de quienes gobiernan con todos y en especial con aquellos sectores más desprotegidos, por mejorar sus condiciones de vida en la sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En México, mediante una reforma en el año 2001 al artículo primero constitucional se estableció la prohibición de la discriminación por cualquier causa como la primera de las garantías individuales. Esta disposición se reglamentó en 2003 con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Para el cumplimiento de la mencionada Ley Federal, en 2004 entró en funciones el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el cual cuenta con un sistema conciliatorio de quejas y reclamaciones para resolver conductas discriminatorias de servidores públicos federales y de particulares.

SEGUNDA. Es necesario clarificar y especificar los motivos por los cuales una distinción debe considerarse discriminatoria en la cláusula constitucional de no discriminación contenida en el párrafo tercero del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En este sentido, se propone precisar con claridad el término “preferencias” que se encuentra regulado actualmente en el artículo constitucional. A más de, incluir en el mismo, la prohibición de discriminar por razón de lengua, xenofobia, embarazo o condición económica por mencionar algunas.

TERCERA. En cuanto a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es preciso señalar que ésta no se limita a transcribir el párrafo tercero del artículo primero constitucional, sino que agrega algunos aspectos conceptuales, tales como: la lengua, el embarazo, la condición económica, el antisemitismo y la xenofobia.

CUARTA. Consideramos que debe de estar claramente implicada la responsabilidad del CONAPRED en el caso de que no haya otros mecanismos jurídicos para atender la situación y en caso de que se decida como la mejor vía, que el CONAPRED pueda ser denunciante ante un delito de discriminación.

QUINTA. Promover reformas a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que le den al Consejo posibilidades de continuar investigando en caso de que algún particular o servidor público federal no acepte la conciliación. O cuando las partes no lleguen a un acuerdo alguno, y en su caso, imponer las medidas administrativas previstas en la misma.

SEXTA. La inclusión del artículo 83 bis en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación con la finalidad de dotar de capacidad sancionadora al Consejo Nacional frente a actos de discriminación. Vale la pena proponer lo previsto en la Ley Estatal del Estado de Baja California Sur con la finalidad de que el CONAPRED pueda imponer sanciones administrativas, las cuales pueden alcanzar 10 mil días de salario mínimo y 15 días de trabajo comunitario.

SÉPTIMA. A pesar de que la propia Ley Federal, establece la posibilidad de que el CONAPRED instaure delegaciones y oficinas en las Entidades Federativas para recibir y atender las quejas y reclamaciones en materia de discriminación, este no acontece en la actualidad. Caso contrario ocurre con el INADI, pues este organismo si cuenta hoy en día con oficinas o delegaciones como instancias intermedias a través de las cuales, la ciudadanía encuentra un ámbito de atención y contención de sus conflictos e inquietudes relacionados con la problemática de la discriminación en todas sus manifestaciones en todo el territorio argentino.

OCTAVA. Implementar la inclusión de Consejos Estatales, municipales o delegacionales en cada Entidad Federativa a fin de que los funcionarios respectivos puedan recabar quejas y reclamaciones y, en su caso, imponer medidas administrativas y tomar medidas tendientes a prevenir y eliminar la discriminación como lo viene haciendo en la actualidad el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Salvo Baja California Sur que creó su organismo descentralizado, análogo al CONAPRED, con facultades jurisdiccionales y de sanción, el resto asigna prevenir y eliminar la discriminación a instancias involucradas con la discriminación institucional: Poder Ejecutivo, Judicial, Secretarías de Desarrollo Social locales o la Comisión Estatal de

Derechos Humanos, las que por su propia naturaleza carecen de facultades para conocer de actos discriminatorios entre particulares.

NOVENA. Se propone adicionar al Libro Segundo del Código Penal Federal un Título Decimonoveno bis denominado Delitos contra la Integridad y Dignidad de las Personas, con la finalidad de tipificar el delito de la discriminación. Aunque no se han encontrado pruebas suficientes de que la sanción a través de la vía penal resuelva o modifique el patrón cultural de discriminación.

DÉCIMA. En México, son once Entidades Federativas, además del Distrito Federal las que sancionan en su Código Penal la Discriminación como delito: Aguascalientes; Baja California Sur; Chiapas; Chihuahua; Coahuila; Colima; Distrito Federal; Durango; Nuevo León; Quintana Roo; Tlaxcala y Veracruz. Cabe señalar que el Estado de Campeche no señala expresamente el delito de discriminación, sin embargo la considera como circunstancia agravante del delito de injurias. En tanto que el Estado de Oaxaca, es el único en establecer en su Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas una pena de 3 días a 1 año de prisión a quien incurra en actos de discriminación. Por lo que se hace necesario que los Códigos Penales de los Estados tipifiquen a la discriminación como delito.

DÉCIMOPRIMERA. Promover la tipificación del delito de Discriminación en todas las Entidades Federativas de la República Mexicana en concordancia con el artículo primero de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales relacionados con dicha temática.

DÉCIMOSEGUNDA. En México, sólo quince Entidades Federativas, además del Distrito Federal son las que cuentan con Ley Local para Prevenir y Eliminar la Discriminación: Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas. Por lo que se promueve que todos los Estados cuenten con su ley local para hacer frente y

sancionar todo tipo de discriminación en el territorio nacional en armonización con las cláusulas de no discriminación establecida en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituciones estatales e instrumentos internacionales.

DÉCIMOTERCERA. En México, son diecinueve Entidades Federativas las que en su Constitución Política prohíben expresamente toda forma de discriminación, distinción o desigualdad: Baja California Sur, Chiapas, Coahuila, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. De lo anterior se da la necesidad de actualizar y armonizar las cláusulas de no discriminación de las Constituciones de las Entidades Federativas con el artículo primero, párrafo tercero de nuestra Carta Magna e instrumentos internacionales.

DÉCIMOCUARTA. La lucha contra la discriminación es relativamente reciente en América Latina. Sólo Argentina y México son los únicos países en todo el continente americano que cuentan con un organismo especializado en la lucha contra toda forma de discriminación. Así, el CONAPRED es el encargado de prevenir y eliminar la discriminación en todo el territorio mexicano, mientras que el INADI se encargará de dicha labor en la República Argentina.

DÉCIMOQUINTA. El CONAPRED a diferencia del INADI desempeña una función especializada en razón de que centra su actividad exclusivamente a prevenir y eliminar toda forma de discriminación. Mientras que el INADI, además de prevenir y eliminar toda discriminación, xenofobia y racismo, recibe todo tipo de denuncia relacionada con hechos o lugares pertenecientes con la trata de personas.

DÉCIMOSEXTA. El INADI a diferencia del CONAPRED cuenta con un servicio a través del cual recibe denuncias presentadas por argentinas, argentinos, familiares y/o amigos que han sido víctimas de discriminación durante su estadía en el

exterior del territorio argentino o en el ingreso de otro país. A más de, recibir consultas y/o denuncias relacionadas con la trata de personas (explotación laboral y sexual).

DÉCIMO SÉPTIMA. En México, el CONAPRED, a través de la conciliación busca avenir a las partes (autoridad federal y particular), proponiendo opciones para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. Sin embargo, sólo es opcional para los particulares, de suerte que el presunto discriminador puede rechazarla sin enfrentar alguna consecuencia, dejando en la indefensión a la víctima y en la parálisis al CONAPRED. Caso contrario sucede en Argentina con el INADI, ya que son las partes las que de común acuerdo resuelven de una manera más rápida y práctica el conflicto.

DÉCIMO OCTAVA. En México, la solución del fondo al problema de la discriminación se encuentra basada en una educación hacia el respeto y reconocimiento a la diversidad, pluralidad y a las diferencias de los demás.

DÉCIMO NOVENA. La discriminación es un fenómeno social, no es algo exclusivo de quienes la viven, no es una situación que sólo afecte a algunas personas de entre toda la población, sino que involucra a la sociedad en su conjunto: quienes la padecen, quienes la ejercen y hasta quienes por desconocimiento la practican.

FUENTES DE INVESTIGACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

1. Agenda Penal del D.F. *Código Penal para el Distrito Federal*, Ediciones Fiscales Isef, 22ª edición, México, 2008.
2. Arnáiz Amigo, Aurora, *Historia Constitucional de México*. Trillas, México, 1999
3. Carpizo, Jorge y Miguel Carbonell. *Derecho Constitucional*, Porrúa-UNAM, México, 2003
4. Comisión Ciudadana de estudios contra la discriminación. *La discriminación en México. Por una nueva cultura de la igualdad*, México, 2001.
5. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Manual de Sensibilización para la no Discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*, México, 2004
6. CONAPRED. *Entidades Federativas en las que se trabaja o se tiene en proceso una Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Información actualizada al 15 de Febrero del 2010 por la Subdirección de Análisis Legislativo del CONAPRED.
7. CONAPRED. *Estados de la República que cuentan con Ley Local para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Información actualizada al 15 de Febrero del 2010 por la Subdirección de Análisis Legislativo del CONAPRED.
8. CONAPRED. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, 2ª ed., México, 2008.
9. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial. Porrúa, México, 2005.
10. De Torres Martínez, Carlos. *El derecho a la no discriminación en México*, Editorial. Porrúa, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2006.
11. **GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN. SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL**: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Segunda Sala, Amparo directo en revisión 881/2007. Ángel Flores Merino. 4 de julio de 2007. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto

- Miguel Ruiz Matías, México, Agosto de 2007, F. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVI, Novena Época
12. INADI. *Balance de Gestión de Septiembre 2006-Agosto 2009*, Argentina, 2009
 13. INADI. *Hacia una Argentina sin discriminación: Informe de gestión, Septiembre 2007/Agosto 2008*, Argentina, 2008
 14. *Ley Contra la Discriminación 24.515. Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo*, Argentina
 15. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México. *Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos en México*, 3ª reimpresión, México, 2007.
 16. Rodríguez Zepeda, Jesús. *Cuadernos de la igualdad 2. ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, (cuarta reimpresión)*, Editorial. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2009.
 17. Salazar Carrión, Luis. *Cuadernos de la Igualdad 5. Democracia y discriminación*, Editorial. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 1ª reimpresión, México, 2008.
 18. *TRATADOS INTERNACIONALES. SU APLICACIÓN CUANDO AMPLÍAN Y REGLAMENTAN DERECHOS FUNDAMENTALES*: Suprema Corte de Justicia de la Nación; Tribunales Colegiados de Circuito, Amparo en revisión 799/2003. Ismael González Sánchez y otros. 21 de abril de 2004, F. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época

HEMEROGRAFÍA

1. Gutiérrez, Fernando. *Discriminación. El otro México: por un país mejor*, Simiinforma, México, D.F., octubre 2009, Núm. 276

MESOGRAFÍA

1. Álvarez Gálvez, Javier. *La representación mediática de la inmigración. Entre el encuadre y el estigma*; Referencia electrónica:
<http://vlex.com/vid/68862036#ixzz0kkOAvpTF>
2. Area Queer NOA; Referencia electrónica:
<http://areaqueer.org.ar/2008/11/lo-que-dictamine-el-inadi-no-es.html>
3. Asociación Civil de Ateos en Argentina. *Decreto 988/05 se sustituye el Apartado XVIII en el Organigrama de Aplicación de la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL centralizada*; Referencia electrónica:
<http://www.blog.argatea.com.ar/2007/03/30/derecho-para-todos-decreto-10862005-plan-nacional-contr-la-discriminacion/>
4. Boletín Oficial, Agosto 3 de 1995, Argentina; Referencia electrónica:
<http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/lex/3815-07/348.pdf>
5. Calero, Natalia. *Eficacia de los mecanismos administrativos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias de los servidores públicos: el caso del CONAPRED*; Referencia electrónica:
http://www.justiceinmexico.org/resources/pdf/Transparencia_y_Rendicion_de_Cuentas.pdf
6. Cámara de Diputados. *Grupos Vulnerables*; Referencia electrónica:
http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_gvulnerables.htm
7. Cámara de Diputados. *Reformas Constitucionales por Artículos*; Referencia electrónica: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm
8. Casillas R., Rodolfo. *Módulo C: Migración y Violencia de Género*; Referencia electrónica:
<http://www.alapop.org/2009/docs/ClasesSSRModuloC.pps#325,7,Definiciones>
9. Código Civil para el Distrito Federal; Referencia electrónica:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/DISTRITO%20FEDERAL/Codigos/DFCOD01.pdf>

10. CONAPRED. *Códigos Penales de los Estados de la República Mexicana que contemplan la forma expresa la "Discriminación, Desigualdad o Distinción" como delito*; Referencia electrónica:
<http://www.conapred.org.mx/transparencia/docs/categorizacionoj04.pdf>
11. CONAPRED. *Informe de Medidas Administrativas de Enero a Diciembre del 2008 del CONAPRED*; Referencia electrónica:
<http://www.conapred.org.mx/depositobv/IA-2008.pdf>
12. CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Medidas Administrativas*; Referencia electrónica:
<http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>
13. CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Quejas*; Referencia electrónica: <http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>
14. CONAPRED. *Manual General de Procedimientos: Procedimiento de Reclamaciones*; Referencia electrónica:
<http://www.conapred.org.mx/IFAI/procedimientos.zip>
15. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Referencia electrónica:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>
16. *Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza*; Referencia electrónica:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Coahuila/wo25467.doc>
17. *Constitución Política del Estado de Guanajuato*; Referencia electrónica:
<http://www.ofsgto.gob.mx/index.php?scc=301&acm=1>
18. *Constitución Política del Estado de Nuevo León*; Referencia electrónica:
http://ss1.webkreator.com.mx/4_2/000/000/015/5e4/CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf
19. *Constitución Política del Estado de San Luis*; Referencia electrónica:
<http://201.117.193.130/sct/Marco%20Juridico/2%20CONSTITUCION%20POLITICA%20DEL%20EDO.%20DE%20SLP.pdf>
20. *Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Valle*; Referencia electrónica:
<http://www.iev.org.mx/archivos/revistadiversa/librocodigo/tercero-final.pdf>

21. *Constitución Política del Estado de Yucatán*; Referencia electrónica:
<http://www.congresoyucatan.gob.mx/pdf/CONSTITUCION.pdf>
22. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur*; Referencia electrónica:
http://www.inafed.gob.mx/wb/ELOCAL/ELOC_Legislacion_Basica_Local
23. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas*; Referencia electrónica:
<http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/chiapas/constitucion.pdf>
24. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango*; Referencia electrónica:
<http://ordenjuridicodemo.segob.gob.mx/Estatal/DURANGO/Constitucion/DGOC ONST01.pdf>
25. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México*; Referencia electrónica:
<http://www2.scjn.gob.mx/legislacionestatal/LstArts.asp?nIdLey=5949&nIdRef=113&iEdo=10>
26. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán*; Referencia electrónica:
<http://teemich.org.mx/teem/legislacion/constitucion/constitucion.pdf>
27. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos*; Referencia electrónica:
<http://www.teteladelvolcan.gob.mx/docs/Costitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Morelos.pdf>
28. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca*; Referencia electrónica:
<http://www.congresooaxaca.gob.mx/lx/info/constitucion/Index.htm>
29. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla*; Referencia electrónica:
http://www.uttecam.edu.mx/quienessomos/legislacion_y_normatividad/normas_externas/estatal/constitucion_politica_del_estado_de_puebla.pdf

30. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo*; Referencia electrónica:
<http://www2.scjn.gob.mx/legislacionestatal/LstArts.asp?nIdLey=7319&nIdRef=43&iEdo=22>
31. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco*; Referencia electrónica:
http://segob.tabasco.gob.mx/mjuridico/leyes/constitucion_politicatabasco02.pdf
32. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala*; Referencia electrónica:
<http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/tlaxcala/constitucion.htm>
33. *Constitución Política para el Estado de Hidalgo*; Referencia electrónica:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/HIDALGO/Constitucion/HGOCONST01.pdf>
34. *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*; Referencia electrónica:
<http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/a-65.html>
35. *Convención Relativa a la Lucha de las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza*; Referencia electrónica:
http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=12949&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
36. *Convenio Núm. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación*; Referencia electrónica:
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>
37. *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*; Referencia electrónica:
<http://www.tlahui.com/daddhe.htm>
38. *Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*; Referencia electrónica:
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2025.pdf>

39. *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*; Referencia electrónica:
http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_1320620330/A.6.3.doc?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_1320620330%2FA.6.3.doc
40. *Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión y las Convenciones*; Referencia electrónica:
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/intolerancia.htm>
41. *Declaración Universal de Derechos Humanos*; Referencia electrónica:
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>
42. *Diario Oficial de la Federación, Abril 26 de 2004, México D.F.*; Referencia electrónica:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/dof/indices/dof_index2004.pdf
43. *Diario Oficial de la Federación, Junio 11 de 2003, México D.F.*; Referencia electrónica:
http://www.diariooficialdigital.com/historico/historico_ps/Indices/2003/juniofrm.html
44. *Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; Referencia electrónica:
http://www.conapred.org.mx/acerca/docs/ESTATUTO_ORGANICO.pdf
45. Estrada Cuzcano, Martín Alonso. *Principios Constitucionales al derecho a la información*; Referencia electrónica:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/human/estrada_cm/enpdf/cap1.pdf
46. Gamio, Amalia. *La discapacidad: un enfoque integral a los aspectos discriminatorios*; Referencia electrónica:
<http://www.multimedia.unam.mx/conapred/CentroDoc/Comision/DiscapaEnfoqueIntegralAGamio.html>

- 47.H. *Cámara de Diputados. Proyecto de Ley, Federalización del INADI*;
Referencia electrónica:
<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=0765-D-2007>
48. INADI. *Balance de Gestión de Septiembre 2006-Agosto 2009, Argentina, 2009. Capítulo 4 Asistencia y asesoramiento a personas en situación de discriminación*; Referencia electrónica:
<http://www.inadi.gob.ar/uploads/gestion/2009/Capitulo4.pdf>
49. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio SISI 04410000021509 al IFAI*; Referencia electrónica:
http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2009/seguimiento/04410/0441000021509_065.doc
50. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 04410000020209*; Referencia electrónica:
http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2009/seguimiento/04410/0441000020209_065.zip
51. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 04410000020209*; Referencia electrónica:
http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2009/seguimiento/04410/0441000020209_065.zip
52. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 0441000012607*; Referencia electrónica:
http://www.sisi.org.mx/jspsi/documentos/2007/seguimiento/04410/0441000012607_065.doc

53. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. *Respuesta a Solicitud de Información por parte del CONAPRED con Folio 0441000023309*; Referencia electrónica:
http://www.sisi.org.mx/jsp/psi/documentos/2010/seguimiento/04410/0441000023309_061.doc
54. *La Dirección Administrativa, Financiera y Técnica*; Referencia electrónica:
http://inadi.gov.ar/inadiweb/?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=41
55. *La Dirección de Políticas contra la Discriminación del INADI*; Referencia electrónica:
http://www.inadi.gov.ar/inadiweb/index.php?option=com_content&view=section&id=5&Itemid=30
56. *Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur*; Referencia electrónica:
<http://www.cndh.org.mx/armonlegv3/archivos/leg/bcs-03-ley-01.pdf>
57. *Ley Federal de Entidades Paraestatales*; Referencia electrónica:
<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/110.pdf>
58. *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*; Referencia electrónica:
<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>
59. Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. *Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo*; Referencia electrónica:
http://www.inadi.gov.ar/inadiweb/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=111
60. Miralles, Eduard. *Cohesión social y reducción de la pobreza*; Referencia electrónica:
<http://www.observ-ocd.org/temp/libreria-255.pdf>
61. Naciones Unidas: *Instrumentos Jurídicos para combatir la Discriminación*; Referencia electrónica:
<http://www.hchr.org.mx/documentos/conferencias/combatiirdiscriminacion.pdf>
62. Once TV. *La discriminación en México*; Referencia electrónica:
<http://www.promsex.org/articulos/la-discriminacion-en-mexico.html>

63. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*; Referencia electrónica:
<http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidcp.htm>
64. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*;
Referencia electrónica:
<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>
65. Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 22^a edición,
Madrid, 2001; Referencia electrónica: <http://www.rae.es/rae.html>
66. Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Diccionario de Etimología Jurídica*;
Referencia electrónica:
<http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/BibliotecaDigitalSCJN/CDAAC-BIB-O-833-11-07Disco1/EtimologiaJuridica/Etimologia%20Juridica-09.pdf>
67. Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Las garantías Individuales, Parte General*; Referencia electrónica:
<http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/BibliotecaDigitalSCJN/NuevasObras/LasGarantiasIndividuales/Las%20garant%C3%ADas%20individuales.%20Parte%20general.pdf>